

การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

กฤษิศา กรมเวช


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

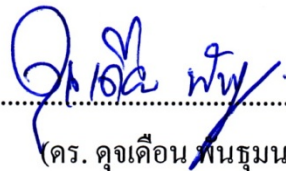
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์


2555

การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร
กฤษดา กรมเวช
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

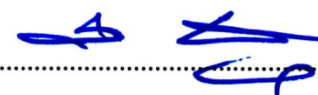
รองศาสตราจารย์..... ..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. บังอร โสภส)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)

รองศาสตราจารย์..... ..... ประธานกรรมการ
(ดร. คุณเดือน พันธุมนาวิน)

รองศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
(ดร. บังอร โสภส)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ
:
(ดร. ถวัลย์ เนียมทรัพย์)

รองศาสตราจารย์..... ..... คณบดี
(ดร. กัลยาณี เสนาสู)

พฤษภาคม 2555

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกุลธิดา กรมเวช
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2555

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรตามแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบุญแวน (Bhuvan, 2010) โดยเริ่มจากจัดทำแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 3 ฉบับแต่ละฉบับประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย รวมเป็น 9 องค์ประกอบย่อยตามกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม ที่เสนอโดย ดีวซ์และไรท์แมน (Deaux & Wrightsman, 1988) ดังนี้ (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับการแสวงหาและคัดเลือก การบรรจุเข้าทำงาน และการเรียนรู้ รวม 31 ข้อ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการยอมรับ การดำรงรักษา และการหันเห รวม 34 ข้อ และ (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการทบทวน การออกจากองค์กร และการจดจำความหลังรวม 31 ข้อ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Excellence) จำนวน 1,002 คน ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น พบว่าแบบวัดทั้ง 3 ฉบับมีจำนวนข้อคำถามที่มีคุณภาพถึงเกณฑ์มาตรฐานจำนวน 31, 33, และ 31 ข้อ ตามลำดับ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน พร้อมทั้งหาคุณภาพของแบบวัดที่ได้ใหม่นั้น

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วย 16 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟาเท่ากับ .902 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 4.783-11.058 รวมทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.475 (2) แบบวัดการ

(4)

ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเดบโต ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟาเท่ากับ .912 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.958-12.776 รวมทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.679 (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟาเท่ากับ .951 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 8.198-12.817 รวมทั้งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.777 เมื่อรวมข้อคำถามทั้งหมดและทำการวิเคราะห์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้งฉบับ พบว่ายังคงประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย แต่จำนวนข้อคำถามที่มีคุณภาพลดลงจาก 51 ข้อ เป็น 46 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.614 และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟาเท่ากับ .958 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.848-12.817

การวิจัยในครั้งนี้เสนอแนะว่าผู้เกี่ยวข้องในองค์การ สามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดเพื่อวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในแต่ละช่วงอายุงาน หรือใช้ฉบับเต็มเพื่อวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การโดยรวมเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ นอกจากนี้ควรนำแบบวัดไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมกับตัวแปรที่ศึกษาอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงหรือพัฒนาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อไป

ABSTRACT

Title of Thesis	An Empirical Development of Organizational Socialization Scale
Author	Kuntida Kromvatch
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2012

The purpose of this study was to develop organizational socialization scales based on Bhuvan's (2010) work-life cycle concept. At the beginning, three scales were established, each scale composed of 3 sub factors making a total of 9 sub factors in accordance with the organizational socialization process proposed by Deaux and Wrightsman (1988). The first organizational socialization scale concerning learning period composed of 31 items relating to investigation, entry, and learning. The second scale concerning developing period consisted of 34 items regarding acceptance, maintenance, and divergence. And the third scale concerning stabling period included 31 items on resocialization, exit, and remembrance. After specialists examined content validity of those scales, the scales were used to collected data with 1,002 employees in the organizations receiving Human Resource Management Excellence Award. Preliminary analyses indicated that 31, 33, and 31 items of the three scales consecutively met the standard qualities.

Results from exploratory factor analysis (EFA) and the confirmatory factor analysis (CFA) revealed that, (1) the learning period organizational socialization scale comprised of 3 components with 16 items, alpha reliability coefficient was .902, discrimination were 4.783-11.058, and could explain 72.475% of its variance; (2) the developing period organizational socialization scale comprised of 3 components with 17 items, alpha reliability coefficient was .912, discrimination were 6.958-12.776, and could explain 67.679% of its variance; (3) the stability period organizational socialization scale comprised of 3 components with 18 items, alpha reliability coefficient was .951, discrimination were 8.198-12.817, and could explain 73.777% of

(6)

its variance. The unified organizational socialization scale comprised of 9 components, scale reduced from 51 to 46 items, alpha reliability coefficient was .958, discrimination were 6.848-12.817, and could explain 75.614% of its variance.

Results of this research suggest that people who affiliate with organization could select to use each individual scale to indicate organizational socialization level at each period or using the complete scale to measure organization socialization in order to provide basic information for further socialization improvement. It is also recommended for utilizing the scales to study the relations among organizational socialization and other variables such as work effectiveness, which will be use to further increase the work effectiveness.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย เริ่มจากสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ที่อนุมัติทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.บังอร โสภส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำในการทำวิจัยอย่าง ละเอียดจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่ และทุ่มเท ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.คุณเดือน พันธุมนาวิณ ประธานกรรมการสอบ ที่ท่านได้กรุณาให้ความรู้ทางด้านการวิจัยและการพัฒนาแบบวัด ตลอดจน คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมีอรรถาธิบายได้หมด ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ถวัลย์ เนียม ทรัพย์ จากสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นกรรมการสอบหรืออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาช่วย ตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย ข้อคำถามในงานวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำที่ทำให้งานวิจัยใน ครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่านที่ได้ ดูแล เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้วิจัย และคอยเป็นธุระในการติดต่อทางราชการเป็นอย่างดีตลอดมา และ ขอขอบพระคุณกลุ่มพนักงานองค์การที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ เสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเจ้าหน้าที่และเพื่อนๆ ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวก ในการติดต่อเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล และอีกหนึ่งท่านที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา และกำลังใจสำคัญของผู้วิจัยตลอดมา คือ คุณมนเสกฐ์ ประชาศิลป์ชัย ที่มีส่วนสำคัญทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเช่นกัน สุดท้าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณกำลังใจดีๆ จาก สมาชิกทุกคนในครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ชาย ที่คอยให้กำลังใจ และเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมในการเรียนมาโดยตลอด ทำให้ให้ผู้ศึกษามีแรงสู้กับอุปสรรคนานาประการจนถึงทุกวันนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนท่านเจ้าของ เอกสารและผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงถึงทุกท่าน รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกท่านที่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้

กุลธิดา กรมเวช

มิถุนายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
สัญลักษณ์และคำย่อ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 วงจรชีวิตการทำงาน	5
2.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	7
2.3 การสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	16
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีการศึกษาวิจัย	24
3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	28

3.5	วิธีการจัดการระบบข้อมูลในการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ	29
3.6	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4	ผลการวิจัย	31
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	31
4.2	ผลการหาคุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	33
4.3	ผลการพัฒนาคุณภาพแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน	41
4.4	การสร้างค่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	82
บทที่ 5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	85
5.1	การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	85
5.2	การสรุปผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของกลุ่มแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	88
5.3	ข้อเสนอแนะในงานวิจัย	91
5.4	ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อยอด	92
	บรรณานุกรม	93
	ภาคผนวก	101
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	102
	ภาคผนวก ข แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	110
	ประวัติผู้เขียน	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ทฤษฎี/แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในงานวิจัย ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	15
2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผลแบบ พหุมิติของโกศล มีคุณ (2551)	18
2.3 เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน ของคูจเคื่อน พันธมนาวิน (2551)	18
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	32
4.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับ คะแนนรวมของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้	34
4.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับ คะแนนรวมของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต	36
4.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับ คะแนนรวมของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่	38
4.5 ผลการหาคุณภาพของแบบวัดแต่ละช่วง	40
4.6 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม ขององค์กรช่วงเรียนรู้	42
4.7 ค่าร้อยละความถี่สะสมและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้	42
4.8 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วง เรียนรู้	44
4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายข้อของ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ CFA	45

4.10	ข้อมูลเบื้องต้นรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วง เรียนรู้หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA	47
4.11	สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้	48
4.12	ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม ขององค์การช่วงเดบิต	49
4.13	ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การช่วงเดบิต	50
4.14	ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วง เดบิต	52
4.15	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายชื่อของ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเดบิต จากผลการวิเคราะห์ CFA	52
4.16	ข้อมูลเบื้องต้นรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเดบิต หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA	54
4.17	สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเดบิต	56
4.18	ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคม ขององค์การช่วงคงที่	57
4.19	ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การช่วงคงที่	57
4.20	ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วง คงที่	60
4.21	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายชื่อของ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ จากผลการวิเคราะห์ CFA	60
4.22	ข้อมูลเบื้องต้นรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA	62
4.23	สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่	64
4.24	ข้อมูลตั้งต้นที่นำมาวิเคราะห์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม	65
4.25	ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's test ของแบบวัดการถ่ายทอดทาง สังคมขององค์การรวม	65
4.26	ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การ	67

4.27	ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร	72
4.28	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายข้อของ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรขึ้นสองจากผลการวิเคราะห์ CFA	73
4.29	ข้อมูลเบื้องต้นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA	77
4.30	สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม	81
4.31	ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้	82
4.32	ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต	83
4.33	ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่	84
4.34	ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทั้งหมด	84

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 วงจรชีวิตการทำงาน (Work Life Cycle)	6
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
4.1 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ห้่องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่	62

สัญลักษณ์และคำย่อ

สัญลักษณ์

ความหมาย

α	แทนค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา
X^2	แทนค่าไค-สแควร์ (chi-square)
p	แทนนัยสำคัญทางสถิติ
\bar{x}	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทนความแปรปรวน
F_s	แทนความแปรปรวนรวม
t	แทนความแตกต่าง
t_s	แทนความแตกต่างรวม
p_s	แทนนัยสำคัญทางสถิติรวม
R^2	แทนกำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	พหุคูณ

คำย่อ

OSo,oso	Organizational Socialization การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ
EFA	Exploratory Factor Analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
CFA	Confirmatory factor analysis การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนราย ข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด

t, t-ratio	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
df	Degree of Freedom
PCA	Principle Component Analysis
NFI	Normed Fit Index
GFI	Goodness of Fit Index
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
SRMR	Standardized RMR
CFI	Comparative Fit Index
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
Oso1_1.1	ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso2_1.2	ข้อคำถามข้อที่ 2 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso3_1.3	ข้อคำถามข้อที่ 3 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso4_1.4	ข้อคำถามข้อที่ 4 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso5_1.5	ข้อคำถามข้อที่ 5 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso6_1.6	ข้อคำถามข้อที่ 6 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso7_1.7	ข้อคำถามข้อที่ 7 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso8_1.8	ข้อคำถามข้อที่ 8 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso9_1.9	ข้อคำถามข้อที่ 9 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1
Oso10_1.10	ข้อคำถามข้อที่ 10 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 1

Oso11_2.1	ข้อคำถามข้อที่ 11 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso12_2.2	ข้อคำถามข้อที่ 12 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso13_2.3	ข้อคำถามข้อที่ 13 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso14_2.4	ข้อคำถามข้อที่ 14 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso15_2.5	ข้อคำถามข้อที่ 15 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso16_2.6	ข้อคำถามข้อที่ 16 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso17_2.7	ข้อคำถามข้อที่ 17 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso18_2.8	ข้อคำถามข้อที่ 18 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso19_2.9	ข้อคำถามข้อที่ 19 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso20_2.10	ข้อคำถามข้อที่ 20 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso21_2.11	ข้อคำถามข้อที่ 21 ซึ่งเป็นข้อ 11 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 2
Oso22_3.1	ข้อคำถามข้อที่ 22 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 3
Oso23_3.2	ข้อคำถามข้อที่ 23 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 3
Oso24_3.3	ข้อคำถามข้อที่ 24 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 3
Oso25_3.4	ข้อคำถามข้อที่ 25 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 3

Oso26_3.5	ข้อคำถามข้อที่ 26 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso27_3.6	ข้อคำถามข้อที่ 27 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso28_3.7	ข้อคำถามข้อที่ 28 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso29_3.8	ข้อคำถามข้อที่ 29 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso30_3.9	ข้อคำถามข้อที่ 30 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso31_3.10	ข้อคำถามข้อที่ 31 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
Oso1_4.1	ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso2_4.2	ข้อคำถามข้อที่ 2 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso3_4.3	ข้อคำถามข้อที่ 3 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso4_4.4	ข้อคำถามข้อที่ 4 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso5_4.5	ข้อคำถามข้อที่ 5 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso6_4.6	ข้อคำถามข้อที่ 6 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso7_4.7	ข้อคำถามข้อที่ 7 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso8_4.8	ข้อคำถามข้อที่ 8 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4
Oso9_4.9	ข้อคำถามข้อที่ 9 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์กรชั้น 4

Oso10_4.10	ข้อคำถามข้อที่ 10 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 4
Oso11_5.1	ข้อคำถามข้อที่ 11 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso12_5.2	ข้อคำถามข้อที่ 12 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso13_5.3	ข้อคำถามข้อที่ 13 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso14_5.4	ข้อคำถามข้อที่ 14 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso15_5.5	ข้อคำถามข้อที่ 15 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso16_5.6	ข้อคำถามข้อที่ 16 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso17_5.7	ข้อคำถามข้อที่ 17 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso18_5.8	ข้อคำถามข้อที่ 18 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso19_5.9	ข้อคำถามข้อที่ 19 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso20_5.10	ข้อคำถามข้อที่ 20 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso21_5.11	ข้อคำถามข้อที่ 21 ซึ่งเป็นข้อ 11 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso22_5.12	ข้อคำถามข้อที่ 22 ซึ่งเป็นข้อ 12 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso23_5.13	ข้อคำถามข้อที่ 23 ซึ่งเป็นข้อ 13 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 5
Oso24_6.1	ข้อคำถามข้อที่ 24 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6

Oso25_6.2	ข้อคำถามข้อที่ 25 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso26_6.3	ข้อคำถามข้อที่ 26 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso27_6.4	ข้อคำถามข้อที่ 27 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso28_6.5	ข้อคำถามข้อที่ 28 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso29_6.6	ข้อคำถามข้อที่ 29 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso30_6.7	ข้อคำถามข้อที่ 30 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso31_6.8	ข้อคำถามข้อที่ 31 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso32_6.9	ข้อคำถามข้อที่ 32 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso33_6.10	ข้อคำถามข้อที่ 33 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso34_6.11	ข้อคำถามข้อที่ 34 ซึ่งเป็นข้อ 11 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 6
Oso1_7.1	ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso2_7.2	ข้อคำถามข้อที่ 2 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso3_7.3	ข้อคำถามข้อที่ 3 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso4_7.4	ข้อคำถามข้อที่ 4 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso5_7.5	ข้อคำถามข้อที่ 5 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การขึ้น 7

Oso6_7.6	ข้อคำถามข้อที่ 6 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso7_7.7	ข้อคำถามข้อที่ 7 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso8_7.8	ข้อคำถามข้อที่ 8 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso9_7.9	ข้อคำถามข้อที่ 9 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso10_7.10	ข้อคำถามข้อที่ 10 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso11_7.11	ข้อคำถามข้อที่ 11 ซึ่งเป็นข้อ 11 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso12_7.12	ข้อคำถามข้อที่ 12 ซึ่งเป็นข้อ 12 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 7
Oso13_8.1	ข้อคำถามข้อที่ 13 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso14_8.2	ข้อคำถามข้อที่ 14 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso15_8.3	ข้อคำถามข้อที่ 15 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso16_8.4	ข้อคำถามข้อที่ 16 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso17_8.5	ข้อคำถามข้อที่ 17 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso18_8.6	ข้อคำถามข้อที่ 18 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso19_8.7	ข้อคำถามข้อที่ 19 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8
Oso20_8.8	ข้อคำถามข้อที่ 20 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การขึ้น 8

(21)

Oso21_8.9	ข้อคำถามข้อที่ 21 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 8
Oso22_8.10	ข้อคำถามข้อที่ 22 ซึ่งเป็นข้อ 10 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 8
Oso23_9.1	ข้อคำถามข้อที่ 23 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso24_9.2	ข้อคำถามข้อที่ 24 ซึ่งเป็นข้อ 2 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso25_9.3	ข้อคำถามข้อที่ 25 ซึ่งเป็นข้อ 3 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso26_9.4	ข้อคำถามข้อที่ 26 ซึ่งเป็นข้อ 4 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso27_9.5	ข้อคำถามข้อที่ 27 ซึ่งเป็นข้อ 5 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso28_9.6	ข้อคำถามข้อที่ 28 ซึ่งเป็นข้อ 6 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso29_9.7	ข้อคำถามข้อที่ 29 ซึ่งเป็นข้อ 7 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso30_9.8	ข้อคำถามข้อที่ 30 ซึ่งเป็นข้อ 8 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
Oso31_9.9	ข้อคำถามข้อที่ 31 ซึ่งเป็นข้อ 9 ของการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและแนวคิดในการศึกษา

การทำงานในองค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นเป้าหมายสำคัญของประชาชนไทยที่จะดำรงชีวิตอยู่ต่อไป แม้คนส่วนใหญ่ของประเทศจะทำงานในภาคการเกษตร แต่คนจำนวนไม่น้อย โดยเฉพาะในสังคมเมือง หลังจากสำเร็จการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นระดับมัธยม วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยก็ได้เข้าทำงานเป็นพนักงานในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

การเรียนรู้เพื่อทำงานให้ได้ดีและประสบความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิตของการทำงานในองค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจึงเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นความมุ่งมั่นของพนักงานที่ปรารถนาจะเจริญก้าวหน้าต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งโดยทั่วไปในระยะแรกของการทำงานเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก พนักงานใหม่ต้องเผชิญหน้ากับหัวหน้างานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ และงานใหม่ จึงมักรู้สึกกังวล ไม่แน่ใจ ตื่นเต้น และประหม่า ที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมใหม่ที่ไมคุ้นเคยมาก่อนนั้น (ซูซึ สมิตชิโกะ, 2540: 279) ความรู้สึกดังกล่าวทำให้ต้องการที่จะเรียนรู้ และปรับตัวอย่างมาก องค์การหลายแห่งได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวและปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานใหม่เกิดความเข้าใจในการทำงาน ไปจนถึงเกิดความประทับใจ ความเครียดลดลงส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี (Wanous, 1992: 168) แต่กระนั้น เมื่อพนักงานทำงานไปได้ระยะเวลาหนึ่ง มีความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดีแล้ว พนักงานจะมีความต้องการทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ทำทายมากขึ้น และใช้ทักษะหลากหลายไม่จำเจ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ต้องการการยอมรับ รวมถึงการเลื่อนสถานะของตนเองภายในองค์การให้สูงขึ้น (Bhuvan, 2010) องค์การต่างๆ ก็ได้ตระหนักในเรื่องนี้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานเติบโต เจริญก้าวหน้าขึ้น เช่น จัดให้มีการย้ายสายงาน การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ การเลื่อนตำแหน่ง พร้อมกันไปกับการขึ้นเงินเดือน หรือการมอบสิ่งจูงใจในรูปของโบนัสหรือรางวัลให้แก่สมาชิกเป็นการตอบแทน ทำให้

เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน หรือลงทุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป (March and Simon, 1958: 84)

องค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมโดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ และองค์กรในสังคมตะวันตก ได้เน้นการถ่ายทอดตลอดช่วงชีวิตการทำงานที่เรียกว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization) เริ่มตั้งแต่การอบรมพนักงานใหม่ เนื่องจากพบว่าในระยะแรกของการทำงาน พนักงานมีการเปลี่ยนงานบ่อยมาก ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการสำรวจพบว่าตลอดช่วงชีวิตการทำงานของพนักงานคนหนึ่ง จะเปลี่ยนงานโดยเฉลี่ยถึง 8 ครั้ง ซึ่งการเปลี่ยนงานของพนักงานเกิดขึ้นมากที่สุดในระยะแรกของการทำงาน ทำให้องค์กรสูญเสียโอกาสและเวลา เมื่อคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องลงทุนไปแล้ว นับว่ามีมูลค่าสูงมาก (Adkins, 1995: 839) ซึ่งพบว่า เมื่อพนักงานใหม่ได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเป็นระยะๆ จะมีการพัฒนาไปในทางที่ดี เช่น มีความเครียดต่ำ มีความพึงพอใจในงานสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงและ ผลการปฏิบัติงานสูง เป็นต้น (Saks and Ashforth, 1997: 240) องค์กรต่างๆ จึงได้ตระหนักในความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และมองว่าเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดกับองค์กรในระยะยาว (Adkins, 1995: 839) นอกจากนี้ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงหรือทางเศรษฐกิจและการแข่งขัน ส่งผลให้บุคลากร องค์กร และประเทศ ต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากองค์กรไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก องค์กรก็ไม่สามารถอยู่รอดภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงได้ (กิติมา จันทรสม, 2543: 20-25)

ในต่างประเทศได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรอยู่เป็นระยะๆ เช่น งานวิจัยของ Bigliardi, Petroni and Dormio (2004) ได้ทำการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ความปรารถนาก้าวหน้าในอาชีพ และความต้องการลาออก ของวิศวกร ผลการวิจัยพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างเด่นชัด และงานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ของ Cohen and Veled-Hecht (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และความจงรักภักดีในงานของพยาบาลในสถานพยาบาล พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในงานทุกด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อทีมงาน และความจงรักภักดีต่อตัวงาน ในช่วงเวลาเดียวกัน Simosi (2008) ได้ศึกษาบทบาทของเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมกับความรู้สึกผูกมัดต่อองค์กรของพนักงานใหม่และพบว่าเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมส่งผลให้เนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกมัดต่อองค์กรของพนักงานใหม่

งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเล่มแรกเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหาร โดยเป็นการศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (คูสิต น้ำฝน, 2529) ส่วนการศึกษาในรูปแบบของงานวิจัยเชิงปริมาณเล่มแรกเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2534 โดย Bung-on Sorod (1991) ที่ศึกษาเปรียบเทียบการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของสหรัฐอเมริกาที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยกับองค์การของไทย ซึ่งพบว่า องค์การของสหรัฐอเมริกาที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยมีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสูงกว่าองค์การของไทย และพบด้วยว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำ กับสถานการณ์การทำงาน และกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน หลังจากนั้นก็มีการศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การอยู่บ้างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยงานวิจัยเล่มล่าสุดนั้นเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนของอาจารย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง (ภาคิน อังศุณิข, 2553) ซึ่งจากการสำรวจรายชื่อโดยสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต วารสารการศึกษาต่างๆ สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ พบว่านับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 ถึง พ.ศ. 2553 มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การจำนวน 50 เล่ม โดยทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยพบว่านักวิจัยแต่ละท่านมีการใช้เครื่องมือวัดที่แตกต่างกันตามเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่นักวิจัยรับรู้และให้ความสำคัญ ทำให้เครื่องมือมีความแตกต่างแยกจากกันไปคนละรูปแบบ คนละทิศทาง ส่วนใหญ่มีเนื้อหาไม่ครบช่วงชีวิตการทำงาน จึงทำให้ไม่สามารถวัดประเมินกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การได้ถูกต้องครบกระบวนการ

If you cannot measure, you cannot manage (Brown, 1982: 37) เป็นประโยคขอดนิยมนซึ่งแสดงถึงความจำเป็นของการวัดสิ่งต่างๆ ที่ต้องการบริหารจัดการ เพราะหากไม่สามารถวัดได้หรือไม่ทราบว่าวัดอะไรอย่างไร ก็ไม่สามารถนำผลการวัดมาใช้ในการบริหารจัดการได้ ในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมีการใช้เรื่องของการวัดในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวัดเพื่อคัดเลือกพนักงานใหม่ การวัดเพื่อพัฒนาพนักงาน การวัดเพื่อประเมินผลงาน รวมทั้งการวัดเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อเข้ารับการศึกษาอบรมในด้านหนึ่งๆ โดยทั่วไปเป็นการวัดที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม เช่น การวัดพฤติกรรม ความรู้ ทักษะความสามารถของบุคคล (ปิยวัฒน์ แก้วกัณธารัตน์, 2554)

ในการวัด เครื่องมือที่ใช้วัดต้องมีมาตรฐาน เพื่อตรวจวัดได้ถูกต้อง แม่นยำ เพื่อให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถแปลงค่าออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เชื่อถือได้ (ปิยวัฒน์ แก้วกัณธารัตน์, 2554) ผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัด โดยใช้หลักวิชาการขั้นสูง เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มี

มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปใช้ตรวจวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมกับองค์กรเอกชนในปัจจุบันที่ต้องการวัดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานหรือเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาพนักงานตามกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีคุณภาพ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและองค์ประกอบเชิงยืนยัน พร้อมทั้งศึกษาโครงสร้างของเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และหาคุณภาพของเครื่องมือวัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ที่พัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยหลักวิชาการขั้นสูง ซึ่งทำให้แบบวัดมีคุณภาพ องค์กรและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดและตรวจสอบการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรตลอดช่วงชีวิตการทำงานเพื่อนำผลไปใช้ในการกำหนดขั้นตอนการวางแผนงาน ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อการพัฒนานุเคราะห์ในแต่ละช่วงชีวิตของการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดที่ทางองค์กรได้ตั้งไว้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

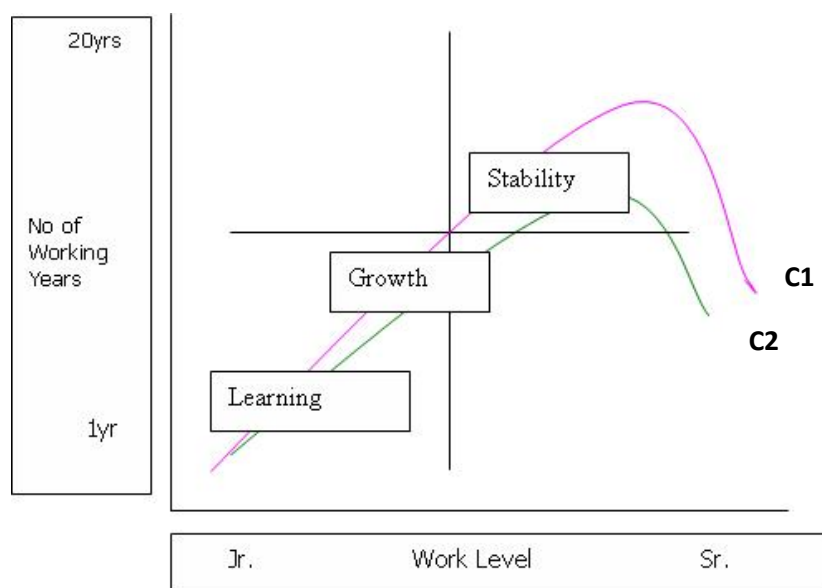
การศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การตลอดวงจรชีวิตการทำงานนั้น สามารถแยกพิจารณาและนำเสนอเนื้อหาสาระเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และส่วนที่ 3 การสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ซึ่งจะนำเสนอไปตามลำดับ

2.1 วงจรชีวิตการทำงาน (Work Life Cycle)

บุญวาน (Bhuvan, 2010) ได้ให้ความหมายของวงจรชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการแสดงให้เห็นวัฏจักรชีวิตการทำงานของคนทำงาน เริ่มตั้งแต่ที่บุคคลเข้าทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงานหรือออกจากองค์การไป ซึ่งวงจรชีวิตการทำงานดังกล่าวนี้มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการที่องค์การจะสามารถเดินหน้าภายใต้สภาวะการแข่งขันที่สูงในปัจจุบัน โดยบุญวานได้เสนอแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานที่แสดงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการ (Need) และการจูงใจ (Motivation) อธิบายได้ดังต่อไปนี้ (ดังภาพที่ 1)

เส้นโค้ง C1 เป็นโค้งสำหรับบุคลากรที่มีวงจรชีวิตการทำงาน 20 ปี ส่วน C2 เป็นโค้งสำหรับบุคลากรที่มีวงจรชีวิตการทำงาน 10 ปี แบ่งเป็น 3 ช่วงต่อเนื่องกันดังนี้ (1) ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage, เริ่มเข้างาน – 4 ปี) เป็นช่วงเวลาที่พนักงานใหม่กำลังเริ่มต้นทำงาน เป็นช่วงที่เรียนรู้งาน บ่มเพาะประสบการณ์ในการทำงาน และค้นหาตัวเอง ช่วงนี้ถ้าพนักงานสามารถค้นพบความชอบและความถนัดของตัวเองได้เร็ว จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จได้ก่อนผู้ที่ยังค้นหาตัวเองไม่พบว่าจะป็นมืออาชีพทางสายไหน ในช่วงนี้บุคลากรมักมีความต้องการในการเรียนรู้ทักษะหลายด้าน เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและมุ่งศึกษาเพื่อป็นมืออาชีพในสายที่ตนเองถนัดมากที่สุด เพราะฉะนั้นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัด โครงการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรในช่วงนี้ได้แสดงทักษะ ความสามารถ รวมถึงการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (2) ช่วง

เติบโต (Growth Stage, 5 – 9 ปี) ช่วงเวลาที่พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดี ต้องการความเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ภายใต้นี้บุคลากรจะเริ่มค้นพบแนวทางของตัวเอง อาจเติบโตในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนสายงานใหม่ เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ในช่วงนี้บุคลากรมีความต้องการงานที่มีความรับผิดชอบสูง ทำหลาย และใช้ทักษะหลากหลาย รวมถึงมีความต้องการเพิ่มค่าตอบแทน การยอมรับ รวมถึงการเลื่อนสถานะของตนเองภายในองค์กรให้สูงขึ้น (3) ช่วงคงที่ (Stability Stage, 10 ปีขึ้นไป) เป็นระยะที่ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ ได้รับการสั่งสมมาจนเต็มที่ ช่วงนี้ถือเป็นช่วงที่ก้าวสู่ความสำเร็จมากที่สุด มีความรับผิดชอบสูง มีรายได้สูง และฝ่าฟันสิ่งต่างๆ ในชีวิตการทำงานมากมาย โดยเมื่อผ่านช่วงเวลานี้ไปแล้ว จะเป็นระยะที่ไฟในการทำงานกำลังจะมอดลง แต่ประสบการณ์ในอดีตตลอดชีวิตการทำงานก็ยังเป็นประโยชน์แก่นุชนรุ่นหลังขององค์กร ในช่วงนี้บุคลากรจึงมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนใจงานที่ท้าทายและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง รวมทั้งต้องการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ



ภาพที่ 1.1 วงจรชีวิตการทำงาน (Work Life Cycle)

แหล่งที่มา: Bhuvan Thaker, 2010.

เมื่อทราบถึงวัฏจักรชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ๆ และองค์กรในสังคมตะวันตกจึงได้ตระหนักในเรื่องนี้ โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานเติบโต เจริญก้าวหน้าขึ้น พร้อมกับการฝึกอบรมตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ที่เรียกว่า กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (Organizational Socialization)

2.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational Socialization)

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญและสนใจศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมมายาวนาน โดยมีรูปแบบหรือเป้าหมายที่แตกต่างกัน เช่น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Feldman, 1983: 175) การเข้าสู่องค์การ (Wanous, 1992: 168) และประสิทธิผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Anakwe and Greenhaus, 1999: 315) โดยแต่ละรูปแบบต้องการคำตอบที่เหมือนกันคือ (1) มีข้อมูลหรือเนื้อหาอะไรบ้างที่มีการถ่ายทอดในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม (2) มีวิธีการถ่ายทอดทางสังคมอย่างไร (3) มีการประเมินอย่างไรจึงทำให้ทราบว่า การถ่ายทอดทางสังคมมีประสิทธิภาพหรือไม่ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างผลการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับผลของพฤติกรรมและทัศนคติเป็นอย่างไร (Anakwe and Greenhaus, 1999: 315) โดยการศึกษาวิจัยเพื่อตอบคำถามดังกล่าวได้มีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลาย เพื่ออธิบายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในมิติที่ต่างกันดังที่จะกล่าวต่อไป

2.2.1 ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นกระบวนการที่พนักงานเรียนรู้ ปรับตัว และสื่อสารติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เพื่อได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ (Van Maanen and Schein, 1979: 211) ต่อมา แฮกซ์ (Heck, 1995: 33) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการสอน และเรียนรู้เนื้อหาการทำงาน ทักษะ และบทบาทในองค์การ ทั้งนี้ เฟลด์แมน (Feldman, 1983: 175) ได้อธิบายความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การว่า (1) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่มoment ก่อนที่บุคคลจะเข้าทำงาน แล้วค่อยๆ ดำเนินต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน (2) เป็นสื่อกลางของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดภาพพจน์ใหม่ของตนเอง (3) เป็นกระบวนการ 2 ทางที่เกี่ยวข้องทั้งตัวบุคคลและองค์การ และ (4) ช่วยให้ผู้บุคคลเกิดความมั่นใจในการจัดการเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ

ดังกล่าวนี้อาจสรุปได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นกระบวนการที่พนักงานได้เรียนรู้ ทักษะในการทำงาน ทัศนคติ พฤติกรรม ตามบทบาทในองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงภาพลักษณ์ของตนเอง

2.2.2 ทฤษฎี/แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

นักวิชาการขององค์กร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยมีการเน้นรูปแบบที่เป็นขั้นตอน (State Model) เน้นกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive Tactics) และกลวิธีการในการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Tactics) ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นขั้นตอน (State Model) แนวคิดนี้นักวิชาการศึกษาว่าในแต่ละขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีการกระทำอย่างไร และมีอะไรเกิดขึ้น โดยมีการแบ่งหลายรูปแบบ เช่น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรูปแบบ 3 ขั้นตอน ของซองฟู (Champoux, 2000: 101) กล่าวถึงขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรมีดังนี้ (1) ขั้นตอนการเลือก: การถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Choice: Anticipatory Socialization) เป็นขั้นแรกของการถ่ายทอดทางสังคมที่เกิดขึ้นก่อนบุคคลจะเข้าไปทำงานในองค์กร บุคคลจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และองค์กร โดยจะพิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมหรือไม่ ตนเองมีความคาดหวังต่องานและองค์กรอย่างไร (2) ขั้นเข้างาน/เผชิญงานใหม่ (Entry/Encounter) เมื่อผ่านการคัดเลือกขององค์กรแล้ววันแรกของการทำงานเป็นขั้นที่สองของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร พนักงานใหม่จะเรียนรู้บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และกฎระเบียบ ซึ่งเป็นช่วงที่สำคัญทำให้พนักงานใหม่เกิดความวิตกกังวล ขาดความมั่นใจ แต่องค์กรได้ทำหน้าที่วางแผนให้พนักงานใหม่อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กรต่อไป (3) ขั้นการเปลี่ยนเป็นสมาชิกขององค์กร (Change: Metamorphosis) ขั้นนี้ พนักงานใหม่รู้สึกสบายในบทบาทใหม่ ความวิตกกังวลลดลง ยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน และปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้การศึกษากการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร มีนักวิชาการแบ่งขั้นตอนที่ต่างไป คือ มีการแบ่งขั้นตอนให้ละเอียด เพื่อที่จะศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้ละเอียดยิ่งขึ้น เช่น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 5 ขั้นตอนของเกอร์ราเวนและมอเรย์ (Garavan and Morley, 1997: 119-125) คือ (1) ขั้นการถ่ายทอดทางสังคมล่วงหน้า (Anticipatory Socialization) เป็นขั้นที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลจะเข้ามาทำงาน โดยที่บุคคลจะได้รับประสบการณ์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะงาน และองค์กร (2) ขั้นมีความผูกพันทางใจ (Initial Psychology Contract) เป็นขั้นที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในอดีต ทำให้บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานในอนาคต เช่น ค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนองค์กรก็คาดหวังว่าบุคคลจะมีความสามารถในการทำงาน หรือสามารถทำงานกับองค์กรได้ตลอดไป (3) ขั้นเข้าสู่องค์กร (The Organizational Encounter) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่วันแรกเมื่อบุคคลเข้าไปทำงาน บุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และองค์กรในสภาพแวดล้อมใหม่ (4) ขั้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว (Change and Acquisition Process) เป็นขั้นที่บุคคลพบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ ทำให้บุคคลทำความเข้าใจกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดความไม่แน่นอน ความเครียด

หากปรับตัวได้ก็จะเกิดการเรียนรู้ในการทำงาน แต่หากปรับตัวไม่ได้จะต้องออกจากงานไป (5) ผลของการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Outcomes) หากบุคคลผ่านกระบวนการในขั้นที่ 4 ได้โดยไม่ออกจากงานก่อนถือว่าประสบความสำเร็จในกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม คือบุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น เป็นต้น

และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรูปแบบ 9 ขั้นตอนที่ ดีวซ์ และไรทแมน (Deaux and Wrightsman, 1988: 428-432) ได้เสนอขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมของ ซึ่ง บังอร โสพล (2538: 67-86) ได้นำมาอธิบายเทียบเคียงเป็นขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็น 5 ระยะ และ 4 ช่วงตัด รวมเป็น 9 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขั้นแสวงหาและคัดเลือก (Investigation) เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ เป็นระยะเวลาของการสืบเสาะแสวงหา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์การกับบุคคล คำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การของครูอาจารย์ ผู้รู้ เพื่อน สื่อมวลชนและแหล่งข่าวอื่นๆ รวมทั้งบุคคลที่ทำงานในองค์การ จัดเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การให้กับบุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงาน นอกจากนี้กระบวนการของการคัดเลือกประกอบด้วย การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร การทดสอบความสามารถ การสัมภาษณ์ เป็นต้น ล้วนมีส่วนในการถ่ายทอดระบบวัฒนธรรมและสังคมขององค์การให้ผู้สมัครได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งสิ้น ซึ่งช่วยให้ผู้สมัครเกิดการเตรียมพร้อมที่จะยอมรับสังคมขององค์การอย่างเข้มข้นต่อไป

2) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน (Entry) ในขั้นนี้้องค์การมักจัดให้มีการปฐมนิเทศและอาจมีงานเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ด้วย ในขั้นนี้ เฟลด์แมน (Feldman, 1989: 381) กล่าวว่า ทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อองค์การเปลี่ยนในทันทีที่บรรจุเข้าทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพร้อมในการที่จะเรียนรู้การทำงานเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามในขั้นนี้จะเป็นอบรมถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบาย สวัสดิการต่างๆ แนะนำบุคคล สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงการสร้างข้อผูกมัดและการแสดงความจริงใจและความพร้อมของสมาชิกใหม่ นอกจากนี้้องค์การต่างๆ ยังมีการฝึกงานและมอบหมายงานด้วย หัวหน้าครูฝึกงานตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ทำหน้าที่ฝึกงาน มอบงานรวมทั้งปฐมนิเทศเป็นตัวแทนสำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การให้แก่สมาชิกบรรจุใหม่ นับตั้งแต่สร้างภาพพจน์หรือความประทับใจครั้งแรก ปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่างๆ

3) ขั้นเรียนรู้ (Socialization/Learning) นอกจากการฝึกอบรมงานในหน้าที่ซึ่งกระทำต่อเนื่องจากขั้นที่ 2 แล้ว ในระยะของการเรียนรู้ สมาชิกใหม่จะได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง รวมทั้ง ระเบียบวิธี และข้อปฏิบัติทั้งหลายที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้โดยมีข้อผิดพลาด

น้อยหรือไม่มีเลย หลุยส์และคณะ (Louis, Posner and Powell, 1983: 857-866) พบว่า การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน แบบไม่เป็นทางการมีประโยชน์มากกว่าการเข้ารับการฝึกอบรมและปฐมนิเทศที่เป็นทางการ ในขั้นนี้สมาชิกใหม่จะค่อยๆ ซึมซาบวัฒนธรรมและประเพณีขององค์กร จากสื่อหรือบุคคลต่างๆ ที่กล่าวมา และเป็นขั้นตอนการปรับตัวเข้าสู่สมบัตินิเทศใหม่ในองค์กร ในปัจจุบันองค์กร บางองค์กรมีการเลือกและกำหนดพี่เลี้ยงให้ดูแลน้องใหม่อย่างเป็นทางการ โดยทำหน้าที่เป็นผู้สอน แนะนำ ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ ที่อาจสร้างปัญหาได้ รวมทั้งประเมินผลการทดลองงานด้วย เทคนิคการมีพี่เลี้ยงอย่างมีระบบนี้ ได้รับการยอมรับว่าช่วยพัฒนาทักษะการทำงาน การปรับตัวและสร้างความเชื่อมั่นในตนเองด้วย (Kram and Bragar, 1991: 3-13)

4) ขั้นยอมรับ (Acceptance) เป็นจุดเปลี่ยนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ในขั้นนี้ค่านิยม ทศนคติ มีการเปลี่ยนไปในทางที่สอดคล้องกับองค์กร ความสงสัยในบทบาทและความสามารถของตน รวมทั้งความคลางแคลงใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อตนได้หมดไป การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่เด่นชัด คือ การผ่านข้อผูกพันเรื่องการทดลองงาน โดยยอมให้เริ่มมีสิทธิและเสียงเท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ นอกจากนี้องค์กรอาจเริ่มเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก เฟลด์แมน (Feldman, 1981: 316) กล่าวว่า ความผูกพันกับจะขึ้นอยู่กับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 2 ประการ คือ การจัดการควบคุมดูแลงานที่กระทำอยู่ และการปรับตัวเข้ากับปทัสถานและค่านิยมขององค์กร ผลสำเร็จของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรดังกล่าวจึงเกิดขึ้นในขั้นการยอมรับนี้เอง

5) ขั้นดำรงรักษา (Maintenance) เมื่อผ่านการยอมรับให้เป็นสมาชิกสมบูรณ์ขององค์กร บุคคลมักจะรู้สึกสบายใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอัตโนมัติด้วยความเชี่ยวชาญและคุ้นเคย ในระยะนี้บุคคลอาจจะละเลยการเรียนรู้เทคนิควิธีใหม่ๆ และอาศัยความคุ้นเคยทำงาน จึงส่งผลเสียหายให้กับงานได้ ในขณะเดียวกันองค์กรก็มักจะละเลยที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดในรูปแบบอื่นแก่สมาชิกเต็มขั้นเหล่านี้ แม้แต่เมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายบุคคลเหล่านี้ไปทำงานตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างจากงานเดิมไปมาก จึงมีอยู่เสมอๆ ที่ทำให้ผู้บริหาร ซึ่งเป็นคนเก่าต้องเผชิญกับปัญหานานาประการ เกิดความเครียด และเริ่มมองหาองค์กรใหม่ ในทำนองเดียวกันการย้ายพนักงานระดับแรงงานที่มีความสามารถในแผนกหนึ่งไปยังแผนกใหม่ ก็มักจะพบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานและด้านสุขภาพจิตเช่นกัน เพื่อป้องกันปัญหาและในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของสมาชิกเต็มขั้นเหล่านี้ องค์กรมักเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมวางแผนอนาคตกับองค์กร รับฟังความคิดเห็นและข้อเรียกร้อง ทั้งในเรื่องการเจรจาต่อรองตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และแผนอนาคตของสมาชิก องค์กรสามารถต่อรองและชี้แจงความเป็นไปได้และไม่ได้ของข้อเรียกร้องต่างๆ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กร

อื่น เพื่อหามาตรการป้องกันรักษาสมาชิกที่มีความสามารถไว้โดยอาจต้องจัดให้มีแบบแผนการเสริมแรงในรูปของรางวัล โบนัส หรือผลตอบแทนแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมหรือจัดให้มีสัมมนาการบ้ำง เพื่อความสามัคคีและความผูกพันกับกลุ่ม นอกจากนี้อาจมีปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สมาชิกเกิดความตื่นตัวและเพิ่มพลังในการทำงาน (Gilley and Egglund, 1989: 32) อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดของการถ่ายทอดทางสังคมในขั้นนี้ คือ การพัฒนาสมาชิกให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและองค์การ การฝึกอบรมวิทยาการสมัยใหม่ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมรับงานใหม่ของสมาชิกที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือย้ายงาน

6) **ขั้นหันเห (Divergence)** เป็นที่ยอมรับว่า ในช่วงชีวิตการทำงานมีอยู่บ่อยครั้งที่สมาชิกมีความรู้สึกลอยๆอยากเปลี่ยนงาน และมองหางานใหม่ที่คิดว่าดีกว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในขั้นดำรงรักษาช่วยให้สมาชิกที่ความต้องการหันเหออกไปได้ และไม่ก้าวเข้ามาสู่ขั้นนี้ อย่างไรก็ตามการหันเหก็อาจเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มักจะเป็นผู้รับรู้การหันเหและเป็นสื่อกลางสำคัญในการจัดการกับการหันเหนั้น การยับยั้ง การใช้เวลาคิดทบทวน การให้สมาชิกได้พบกับฝ่ายแนะแนวหรือให้คำปรึกษา รวมทั้งการหมุนเวียนไปทำงานอื่นในหน่วยงานอื่น ล้วนเป็นวิธีการที่สามารถกระทำในช่วงวิกฤตนี้ เพื่อยุติการหันเหเหล่านั้น

7) **ขั้นทบทวน (Resocialization)** เป็นระยะเวลาของสมาชิกในการพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของตน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นช่วงเวลาแห่งความพยายามขององค์การที่จะเรียกความผูกพันคืนจากสมาชิก ขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ได้กระทำในขั้นดำรงรักษาไม่ประสบความสำเร็จ การกระทำต่อไป คือ องค์การและสมาชิกควรมีการเจรจา ทบทวนบทบาท กฎระเบียบ และข้อผูกมัดที่มีต่อกัน รวมถึงการพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในใจของสมาชิก ซึ่งหากเป็นไปได้อาจมีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้น โดยเฉพาะที่ตัวบุคคลหากแต่ที่องค์การด้วย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเพื่อความทันสมัยขององค์การ รวมทั้งเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ในบางกรณีองค์การอาจใจกว้างถึงกับให้สมาชิกไปทดลองงานในองค์การอื่นที่คิดว่าดีกว่า เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจอีกด้วย เป็นความพยายามที่จะรักษาสมาชิกหรือพนักงานไว้ในองค์การมิให้ออกในเวลาที่ยังไม่สมควร สำหรับสมาชิกที่ถึงเวลาอันสมควรต้องออกจากองค์การ เช่น เกษียณอายุ ในขั้นนี้ก็มีการเตรียมตัวเพื่อออกจากงาน ได้แก่ การโอนย้ายสมาชิกไปทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบน้อยลง โดยเน้นที่การค่อยๆ ลดบทบาททีละน้อย ในขณะเดียวกัน มีการฝึกอบรมเพื่อการปรับตัวเองหลังเกษียณด้วย ซึ่งนอกจากเป็นการตอบแทนขององค์การที่มีต่อสมาชิกผู้ซึ่งเคยทำประโยชน์ให้กับองค์การมาแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ในองค์การ และเป็นแบบอย่างให้สมาชิกปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์การจนเกษียณอายุเช่นกัน

8) ขึ้นออกจากองค์การ (Exit) เพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกัน ถือเป็น การถ่ายทอดทางสังคมให้สมาชิกที่กำลังทำงานในองค์การ การสร้างความประทับใจในขั้นนี้ยังมี ความสำคัญ และส่งผลให้สมาชิกกลับคืนมาทำงานให้องค์การอีกในอนาคต ในกรณีที่ต้องมีการมี ความประสงค์จะให้สมาชิกออกจากงาน อันเนื่องมาจากการหยุดงาน การขาดความรับผิดชอบ การ ทำผิดระเบียบวินัย หรือการกระทำอื่นๆ ที่ส่งผลเสียหายให้กับองค์การ องค์การมักแจ้งล่วงหน้าให้ สมาชิกทราบตามเวลาที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบขององค์การ ซึ่งไม่ขัดกับกฎหมายแรงงาน การแจ้ง ล่วงหน้าให้ออกแตกต่างจากการคาดโทษ ทำทัณฑ์บนไว้ เนื่องจากในกรณีแรกสมาชิกไม่มีโอกาส ทบทวนแก้ไข แต่กรณีหลัง เปิดโอกาสให้สมาชิกทบทวนและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน การ ให้คำปรึกษาและการอบรมเพื่อปรับหรือสร้างจิตลักษณะให้เหมาะสม สามารถช่วยให้สมาชิก ทำงานได้ดีขึ้น มีความพอใจมากขึ้น และหยุดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ แต่ไม่ว่าผลสุดท้ายจะ เหมือนกันหรือแตกต่าง การแจ้งให้ออกและการภาคทัณฑ์ทั้ง 2 กรณี เป็นกรณีตัวอย่างแก่สมาชิก ปัจจุบันที่กำลังทำงานอยู่ ได้เรียนรู้ จัดเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรูปแบบหนึ่งด้วย

9) ขึ้นจดจำความหลัง (Remembrance) เป็นขึ้นจดจำความหลังหรืออดีตที่ นำพอใจและไม่พอใจในตัวพนักงานและองค์การ ซึ่งพนักงานรุ่นต่อไปมักจะนำการรับรู้ในอดีตมา ประเมินองค์การด้วย องค์การมักกล่าวถึงอดีตของสมาชิกที่ดีที่สามารถเป็นต้นแบบให้พนักงานรุ่น ใหม่เจริญรอยตาม

การแบ่งรูปแบบขั้นตอนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การแบบ 3, 5 หรือ 9 ขั้นตอนนั้น มี ลักษณะที่เหมือนกันคือเพื่ออธิบายการกระทำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการถ่ายทอด ทางสังคมขององค์การที่เกิดขึ้นแต่ละขั้นตอน แต่ต่างกัน ในรายละเอียดของขั้นตอนที่เพิ่มขึ้นและ ขั้นตอนที่มีมุ่งไปที่ผล เช่น ขั้นตอนมีความผูกพันทางใจ และขั้นตอนผลของการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้มีข้อจำกัดในการอธิบายกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม และให้ความ สนใจบทบาทของพนักงานเพียงเล็กน้อย

2.2.2.2 กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive Tactics) แนวคิดนี้ศึกษาการ ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยอธิบายว่าพนักงานใหม่ใช้กลวิธีที่หลากหลายในการทำความเข้าใจ องค์การ เช่น วิธีการแสวงหาข้อมูล (Miller and Jablin, 1991) วิธีการแสวงหาข้อมูล ป้อนกลับ (Ashford and Cummings, 1985) โดยมีเลอร์และแจปบริน (Miller and Jablin, 1991: 92-93) กล่าวว่า เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ พนักงานใหม่มักจะได้รับข้อมูลในการทำงานไม่เพียงพอ หรืออาจถูกองค์การละเลยที่จะถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน ดังนั้นพนักงานใหม่จึงใช้ วิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยอาจใช้การแสวงหาข้อมูล หรือการ สร้างความสัมพันธ์ ทั้งกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เมอร์ริสัน (Morrison, 1993: 173) กล่าวว่า

แนวคิดการริเริ่มของพนักงาน (Proactive) นั้นให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเป็นผู้ที่ริเริ่มจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่เขาเผชิญอยู่ในองค์กร ซึ่งแนวทางนี้ไม่ได้มองว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเกิดจากองค์กรเป็นผู้ริเริ่มกระทำฝ่ายเดียวแต่มองว่าพนักงานยังมีส่วนทำให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรอีกด้วย การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับพนักงานใหม่เสมือนตัวแทน (Agents) ที่เป็นผู้กระทำอย่างกระตือรือร้นเพื่อที่จะลดความไม่รู้หรือความไม่แน่นอนหรือไม่แน่ใจ (Uncertainty) กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Saks and Ashforth, 1997: 246) โดยที่กริฟฟิน โคลเลอร์ และคอปปาราจู (Griffin, Colella and Goparaju, 2000: 454-460) พบว่านักวิชาการศึกษากลวิธีนี้แตกต่างกันไป เช่น กลวิธีการแสวงหาข้อมูล กลวิธีการสร้างความสัมพันธ์ กลวิธีความสัมพันธ์กับพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

2.2.2.3 กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization Tactics) แนวคิดนี้จะศึกษา กลวิธี หรือวิธีการต่างๆ ที่องค์กรใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งแวน แมนเนน และไชน์ (Van Mannen and Schein, 1979: 232-250) ได้พัฒนาโมเดลกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม โดยองค์กรสามารถสร้างประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม และทักษะในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 6 มิติ และมองว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของพนักงานใหม่ในองค์กร ซึ่งแต่ละกลวิธีประกอบด้วยมิติที่เป็นคู่ที่ตรงข้ามต่อเนื่องกัน โดยแต่ละมิติมีรายละเอียดดังนี้ (1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล (Collective vs. Individual) เป็นกลวิธีการถ่ายทอดแบบเป็นกลุ่ม คือการจัดให้สมาชิกใหม่ทุกคนได้รับประสบการณ์ชุดเดียวกันพร้อมกัน เช่น การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของบริษัท ส่วนกลวิธีการถ่ายทอดเป็นรายบุคคลเป็นการให้สมาชิกใหม่มีประสบการณ์ลำพังคนเดียว โดยแยกจากคนอื่นๆ เช่น ทัศนคติที่เริ่มทำงานใหม่ๆ ต้องเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการทำงานในสำนักงานทัศนคติ เป็นต้น กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มนั้น ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของกลุ่มมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเปลี่ยนมุมมองของแต่ละคนมาจากความเข้าใจปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่ การถ่ายทอดลักษณะนี้อาจทำให้เกิดวัฒนธรรมย่อยขึ้นในกลุ่ม เช่น ศัพท์ที่ใช้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ส่วนกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลซึ่งไม่มีอิทธิพลของกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการถ่ายทอดกับผู้ถ่ายทอด โดยผู้ถ่ายทอดจะเป็นตัวแบบให้กับผู้รับการถ่ายทอด (2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) แบบเป็นทางการเป็นแบบที่แยกพนักงานใหม่ออกจากสมาชิกปกติในองค์กร โดยถูกจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดให้อย่างชัดเจน หรือมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการอย่างชัดเจน เช่น การฝึกสำรวจ ส่วนกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการจะไม่มีกระบวนการระบุบทบาทของพนักงานใหม่อย่าง

เฉพาะเจาะจง และไม่มีการจัดโปรแกรมที่แยกออกจากสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ ที่มีประสบการณ์มากกว่า เป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่อาจจัดว่าเป็นแบบตามสบาย ที่พนักงานใหม่จะเรียนรู้บทบาทใหม่โดยการลองผิดลองถูก เช่น ให้พนักงานใหม่เข้าไปทำงานได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมในองค์กรมากนัก กลวิธีการถ่ายทอดแบบเป็นทางการมีความใกล้เคียงกับกลวิธีการถ่ายทอดแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล แต่ในหลักการแล้วแตกต่างกัน ซึ่งส่วนมากของการถ่ายทอดแบบเป็นกลุ่มจะเป็นการถ่ายทอดแบบเป็นทางการ และมีบางส่วนเป็นการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะของกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ต่างแผนกกัน อาจมีการถ่ายทอดเรื่องงานอย่างไม่เป็นทางการให้ในกลุ่มเพื่อน ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการจะพบในองค์กรที่ต้องการให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้เจตคติ ค่านิยม และวิธีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการจะเปรียบเหมือนคลื่นลูกแรกที่เน้นเรื่องกว้างๆ ซึ่งจะตามมาด้วยคลื่นลูกที่สองที่เป็นการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการเมื่อพนักงานใหม่เข้าสู่งาน และปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง (3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิม หรือแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture) เป็นกระบวนการที่องค์กรยอมรับพนักงานใหม่ให้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยองค์กรจะไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพนักงานใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิมจะปฏิเสธคุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของพนักงานใหม่ และใส่ภาพลักษณ์ใหม่เข้าไปแทน (4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random) เกิดขึ้นในกรณีที่องค์กร หรืออาชีพนั้นๆ ได้กำหนดขั้นตอนการถ่ายทอดที่ชัดเจน เช่น แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะต้องผ่าน โปรแกรมพรีคลินิก ต้องฝึกงานและเป็นแพทย์ประจำบ้านก่อน ถึงจะสอบเป็นแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางได้ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นขั้นตอนเกิดขึ้นเมื่อลำดับขั้นตอนการถ่ายทอดไม่ชัดเจน คลุมเครือ หรือมักเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่นกรณีลำดับขั้นตอนของการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ และแผนกของพนักงานเพื่อเปลี่ยน ไปสู่ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปมักไม่ระบุได้อย่างชัดเจนว่าต้องได้รับการถ่ายทอดเรื่องใดบ้าง ก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งใหม่ พนักงานใหม่ที่มีประสบการณ์แบบไม่เป็นขั้นตอนจะได้พบความหลากหลายเกี่ยวกับมุมมอง และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นเป้าหมาย (5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ หรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) แบบมีตัวแบบจะใช้ผู้มีประสบการณ์มากกว่า หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในองค์กร มาให้การดูแล ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบว่าบทบาทใหม่ของตนเองคืออะไร ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ คือพนักงานใหม่ไม่ดำเนินรอยตามตัวแบบ หรือไม่มีตัวแบบที่จะบอกพนักงานใหม่ว่าเขาต้องแสดงบทบาทใหม่อย่างไร (6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่ หรือแบบที่ตารางเวลาไม่

คงที่ (Fixed vs. Variable) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่ คือการที่องค์การจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ตามกำหนดเวลาที่แน่นอนให้สัมพันธ์กับการทำงานแต่ละขั้นตอนเมื่อสำเร็จเพื่อเปลี่ยนไปสู่บทบาทใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาไม่คงที่ พนักงานใหม่จะไม่ได้รับข้อมูล หรือได้รับข้อมูลเพียงเล็กน้อยในการเข้าสู่บทบาทใหม่ กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้ง 6 มิติ มีอิทธิพลต่อผู้เข้าทำงานใหม่ต่างกัน เพราะประสบการณ์ที่องค์การจัดให้ต่างกัน จึงทำให้เกิดหล่อหลอมความรู้สึก ทักษะ และพฤติกรรม บทบาท และความคาดหวังของพนักงานใหม่ ตลอดจนมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ

จากทฤษฎี/แนวคิดที่เกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในช่วงต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาทฤษฎี/แนวคิดจากงานวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ในประเทศไทย ทั้ง 34 เล่ม พบว่า มีผู้วิจัยนำทฤษฎี/แนวคิดต่างๆ ไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การหลากหลาย ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎี/แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในงานวิจัยที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมของ องค์การ	ชื่อผู้วิจัยที่เลือกใช้ทฤษฎี/แนวคิด	จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ (%)
1. Deaux and Wrightsman (1988)	Sorod (1991) / ปราณิ จันทรี (2553) / สุภัตรา สุนทรประทุม (2553) / ประภัสสร สายสว่าง (2553)	4	11.76
2. Feldman (1983)	สุทธิ ชัดติยะ (2545) / สุทธิ ชัดติยะ (2546)	2	5.88
3. Chao et al (1994)	บงกช เบ็ญมาตร์ (2542)	1	2.94
4. Mandzuk (1994)	สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ (2545)	1	2.94
5. Van Mannen and Schein (1979)	ธีรเดช ฉายอรุณ (2540) / วิริตี ปานศิลา (2542) / กนิษฐา คันทพันธ์ (2541) / ธีรเดช ฉายอรุณ (2542) / นีออน พิณประดิษฐ์ (2546) / ลักษณ์ ตูประสงค์ (2546) / กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) / พนิดา ธนวิวัฒนากุล (2547) / มยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547) / สุวดี เข้มเกษร (2547) / จรัส อุ่นฐิติวัฒน์ (2548) / กมลศรี ว่องเจริญ (2550) / กัลยาณี คุณมี และ นุชยา วีรกุล (2551) / ณัฐธยาน์ พงษ์ประวัติ (2552) / สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม (2552) / จุฬารัตน์ กิตติเขมากร (2553) / ภาคิน อังสุณิส (2553) / สุนีย์ เจริญภูมิการกิจ (2551)	18	52.94
6. สังเคราะห์จากทฤษฎี/แนวคิดตั้งแต่ 2 แนวคิดขึ้นไป	ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2551) / วีรารมณ สุกีน (2551)	2	5.88
7. ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมแต่ไม่ระบุว่าใช้แนวคิดของใคร	นันทนา น้าฝน (2536) / มณฑานาวดี เมธาพัฒนา (2547) / อ้อมเดือน สดมณี (2537) / วรรณะ บรรจง (2551) / ภิญญาพันธ์ร่วมชาติ (2553) / ปัสดี อุณหเลขกะ (2553)	6	17.65
รวมทั้งหมด		34	100%

จากการประมวลเอกสารผู้วิจัยพบว่า การวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของงานวิจัยในประเทศไทยที่ผ่านมานั้นนักวิจัยโดยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือที่สร้างจากแนวคิดของ แวนแมนเนน และไชน์ (Van Mannen and Schein, 1979) เช่น งานวิจัยของ ชีรเดช ฉายอรุณ (2540) ที่ได้ทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยการใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา และงานวิจัยของ วิรติ ปานศิลา (2542) ที่ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับ ตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย โดยงานวิจัยฉบับอื่นๆ ในระยะหลังมักจะใช้แบบวัดของนักวิจัยสองคนข้างต้น มาใช้และดัดแปลงให้เข้ากับตัวแปรที่ตนสร้าง จึงทำให้งานวิจัยในปัจจุบันศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเพียงอย่างเดียว เครื่องมือที่ใช้นั้นจึงมีเนื้อหาไม่ครบถ้วนตามกระบวนการถ่ายทอดตลอดวงจรชีวิตการทำงาน ไม่สามารถวัดประเมินกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมตลอดวงจรชีวิตการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นมาใหม่เพื่อวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ครบวงจรชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงชีวิตการทำงานคือ (1) ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage, เริ่มเข้างาน – 4 ปี) (2) ช่วงเติบโต (Growth Stage, 5 – 9 ปี) และ (3) ช่วงคงที่ (Stability Stage, 10 ปีขึ้นไป) ซึ่งพิจารณาด้วยองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของดีวซ์ และไรทแมน (Deaux and Wrightsman, 1988: 428-432) เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.3 การสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) มาใช้ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบในการพัฒนาแบบวัดมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 แนวทางการสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

ปัจจุบันความนิยมสร้างแบบวัดโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบมีมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ น่าจะมาจากการมีเทคโนโลยีสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้เกิดความสะดวกในการจัดกระทำกับข้อมูลทีมาก และการคำนวณที่มีความยุ่งยากซับซ้อน งานวิจัยที่พัฒนาแบบวัดโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเรื่องแรกๆ เป็นงานของ Eisengart, Siger, Short, and Minnes (2006: 278-288) ได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใน

การศึกษาโครงสร้างองค์ประกอบของการจัดการกับความเครียด (Coping) ของมารดาที่มีระดับความเครียดสูง โดยการศึกษา 2 เรื่อง ที่มีความสืบเนื่องกันการศึกษาที่ 1 ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 199 คน เป็นมารดาที่เข้าร่วมในการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับผลภายหลังเด็กคลอด ผู้เข้าร่วมได้รับการคัดเลือกมาจากศูนย์ดูแลเด็กในโรงพยาบาล 3 แห่งในมลรัฐ โอไฮโอ การวัดการจัดการความเครียดของมารดา วัด โดยให้ตอบแบบวัดแบบรายงานตนเองแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 15 ด้าน (ด้านละ 4 ข้อ) เครื่องมือมีความเชื่อมั่น (α) .45 - .86 นักวิจัยได้สกัดองค์ประกอบขึ้นต้นโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis: PCA) พร้อมกับการหมุนแกนแบบมุมแหลม ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นักวิจัยได้ทำซ้ำโดยหมุนแกนทั้งแบบตั้งฉาก และแบบมุมแหลมและได้พบโครงสร้างที่เสมอเหมือนกัน เมื่อทดลองเลือก 8, 7 และ 6 องค์ประกอบในการวิเคราะห์ที่เข้าพบชัดเจน 7 องค์ประกอบ เป็นโมเดลซึ่งมีความครอบคลุมองค์ประกอบหลักตามทฤษฎี Coping Religion อธิบายได้ 8% Seek Social Support อธิบายได้ 8% Humour & Aviodance อธิบายได้ด้านละ 7% Substance Use, Express Emotion อธิบายได้ด้านละ 6 % โดยโมเดลที่มีความเหมาะสมนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม (Item) 41 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น (α) .73 - .92 การศึกษาที่ 2 ศึกษาในกลุ่มมารดา-ทารก จำนวน 350 คู่ ซึ่งเข้าร่วมในการศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับการใช้สารต่างๆของมารดาที่มีทารกอายุ 6.5 เดือน 12 เดือน และ 24 เดือน นักวิจัยใช้ Confirmatory Factor Analysis (CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบ 7 ประการของ Coping ที่ได้มาจากการศึกษาที่ 1 ปรากฏว่าพบความสอดคล้องขององค์ประกอบกับที่พบในการศึกษาครั้งแรก ค่าสถิติที่วิเคราะห์และนำมาพิจารณาคือ $X^2_{(770, n=350)} = 1760.85, p = 0.00, RMSEA = .06, CFI = .84$ และ $TLI = .82$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โมเดลมีแนวโน้มในทางที่ดี นักวิจัยได้พยายามปรับ Model โดยใช้เทคนิคการจัดต่างๆ การจัดการดังกล่าวช่วยให้โมเดลพัฒนาขึ้น จนกระทั่งโมเดลมีความสอดคล้องปานกลาง คือ มีค่า $X^2_{(765, n=350)} = 1484.16, p = 0.00, RMSEA = .05, CFI = .88$ และ $TLI = .86$ ซึ่งบางค่าถึงเกณฑ์แล้ว (คือ RMSEA) บางค่าแม้ยังไม่ถึงเกณฑ์แต่เข้าใกล้มาก (คือ CFI และ TLI)

ส่วนในประเทศไทยนั้นได้มีการสร้างแบบวัดหรือศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอยู่บ้าง เช่น ผลงานของโกศล มีคุณ (2551) ที่ทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผลแบบพหุมิติ ประกอบด้วย (1) การคิดแบบสาเหตุ-ผล (2) การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ (3) การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย-จัดกลุ่ม และ (4) จิตเอกภาคความมีเหตุมีผล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นผู้ใหญ่จำนวน 1,797 คน นิสิต/นักศึกษา จำนวน 1,335 คน และนักเรียน จำนวน 1,907 คน ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผลแบบพหุมิติของ โสภณ มีคุณ (2551)

ประเภท กลุ่ม ตัวอย่าง	แบบวัดความมีเหตุมีผล	จน. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล	สร้าง จำนวน	จำนวน ข้อผ่าน เกณฑ์ t	พิสัยค่า t ของ ข้อที่เลือก	ค่าแอลฟา
ผู้ใหญ่	การคิดแบบสาเหตุ-ผล	270	30	11	1.20-5.36	0.67
	การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	270	30	10	2.06-4.89	0.52
	การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย-จัดกลุ่ม	270	30	30	-	0.44
	จิตเอกภาคความมีเหตุมีผล	638	90	51	0.01-5.49	0.63
นักศึกษา	การคิดแบบสาเหตุ-ผล	146	30	13	2.56-6.45	0.71
	การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	146	30	13	2.14-5.08	0.54
	การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย-จัดกลุ่ม	146	30	30	-	0.77
	จิตเอกภาคความมีเหตุมีผล	537	90	56	0.11-5.88	0.63
นักเรียน	การคิดแบบสาเหตุ-ผล	132	30	14	1.62-5.74	0.65
	การคิดแบบเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์	132	30	14	2.14-5.08	0.68
	การคิดเหตุผลแบบนิรนัย-อุปนัย-จัดกลุ่ม	132	30	30	-	0.45
	จิตเอกภาคความมีเหตุมีผล	855	90	58	0.31-4.79	0.68

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) สอดคล้องกันกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ทั้งจำนวนองค์ประกอบและตัวแปร เช่นเดียวกับผลงานของจุจเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนินทานนท์ (2551) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดี (2) ความชอบเสี่ยง (3) สติ-สัมปชัญญะ (4) การจัดการกับความเครียด และ (5) จิตเอกภาคด้านการมีภูมิคุ้มกันตน โดยทำการทดสอบแบบวัดในกลุ่มตัวอย่าง 3 ประเภท ได้แก่ (1) ผู้ใหญ่ จำนวน 1,479 คน (2) นักศึกษา จำนวน 1,735 คน และ (3) นักเรียน 2,767 คน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.3 เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตนของ จุจเดือน พันธมนาวิน (2551)

ประเภท กลุ่ม ตัวอย่าง	แบบวัดการมีภูมิคุ้มกันตน	จน. กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล	สร้าง จำนวน	จำนวน ข้อผ่าน เกณฑ์ t	พิสัยค่า t ของข้อที่ เลือก	ค่าแอลฟา
ผู้ใหญ่	1. การมองโลกในแง่ดี	1,231	32	28	4.12-8.41	0.74
	2. ความชอบเสี่ยง	1,231	20	18	2.71-5.48	0.60

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ประเภท กลุ่ม ตัวอย่าง	แบบวัดการมีภูมิคุ้มกันตน	จน. กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล	สร้าง จำนวน	จำนวน ข้อผ่าน เกณฑ์ t	พิสัยค่า t ของข้อที่ เลือก	ค่าแอลฟา
ผู้ใหญ่	3. สติ-สัมปชัญญะ	1,231	30	18	2.16-4.86	0.70
	4. การจัดการกับความเครียด	1,231	36	30	2.95-9.42	0.72
	5. จิตเอกภาค	1,065	118	94	2.16-9.42	0.67
นักศึกษา	1. การมองโลกในแง่ดี	1,109	32	26	2.70-7.87	0.74
	2. ความชอบเสี่ยง	1,109	20	15	2.75-8.22	0.66
	3. สติ-สัมปชัญญะ	1,109	30	24	2.29-7.58	0.65
นักเรียน	4. การจัดการกับความเครียด	1,109	36	32	2.00-10.01	0.73
	5. จิตเอกภาค	2,141	118	97	2.30-10.00	0.58
	1. การมองโลกในแง่ดี	1,142	32	25	2.70-5.80	0.69
นักเรียน	2. ความชอบเสี่ยง	1,142	20	15	2.35-7.79	0.64
	3. สติ-สัมปชัญญะ	1,142	30	18	2.32-7.79	0.64
	4. การจัดการกับความเครียด	1,142	36	32	2.61-6.16	0.74
	5. จิตเอกภาค	2,143	118	90	1.85-6.63	0.65

จากงานวิจัยที่ได้ประมวลมาข้างต้นได้แสดงให้เห็นคุณประโยชน์ของการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งในเบื้องต้นการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และขั้นที่ก้าวหน้าขึ้นไปมีการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วย สำหรับการวิจัยสร้างแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ครั้งนี้ จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งสองแบบ

2.3.2 ขั้นตอนการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบทำได้หลายวิธี เช่น วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบภาพ วิธีคาโนนิคัล วิธีแอลฟา วิธีเหลือเศษน้อยที่สุด (MINRES) และวิธีโมเดลลิสเรล ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Joreskog ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 4 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537: 120-148) ดังนี้

2.3.2.1 เตรียมเมทริกซ์สหพันธ์ (มีแบบ r แบบ Q) เพื่อทดสอบความเป็นเอกลักษณ์ของเมทริกซ์ โดยใช้ Bartlett's Test (X^2 - sig. = ความสัมพันธ์ต่างจากศูนย์) KMO เข้าใกล้ 1.00

2.3.2.2 การสกัด (Extraction) องค์ประกอบขั้นต้น มีหลายวิธี

1) วิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ

- 2) วิธีหาค่าประกอบแกนमुखสำคัญ
- 3) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least Square Method: LSM) ซึ่งมี 3 วิธี
 - (1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด ไม่ถ่วงน้ำหนัก
 - (2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป
 - (3) วิธีเศษเหลือน้อยที่สุด (MINRES)
- 4) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Method: MLM) ได้แก่
 - (1) วิธีหาค่าประกอบคาโนนิคัล
 - (2) วิธีแยกองค์ประกอบ
 - (3) วิธีวิเคราะห์โมเดลอิสระ เป็นวิธีที่ใช้การตรวจสอบความ
- 5) วิธีวิเคราะห์ภาพ (Image Analysis)
- 6) วิธีการหาค่าประกอบแบบแอลฟา (Alpha Factoring)

สอดคล้องกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์สหพันธ์ที่คำนวณได้กับเมทริกซ์สหพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้

2.3.2.3 การหมุนแกน (Rotation) การหมุนแกนทำได้ 3 วิธี คือ

- 1) การหมุนแกน โดยใช้กราฟ (Graphic Rotation)
 - (1) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation)
 - (2) หมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation)
- 2) การหมุนแกน โดยใช้การวิเคราะห์ (Analytical Rotation)
 - (1) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) มีหลายวิธี
 - (1.1) การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation)
 - (1.2) การหมุนแกนแบบแวลูแมกซ์ (Varimax Rotation)
 - (1.3) การหมุนแกนแบบอีควอร์ติแมกซ์ (Equartimax Rotation)
 ฯลฯ
 - (2) หมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation) มีวิธีต่างๆ เช่น
 - (2.1) แบบควอติมิน (Quatimin Rotation)
 - (2.2) แบบโควาริมิน (Covarimin Rotation)
 - (2.3) แบบอบลิมิน (Oblimin Rotation)
- 3) การหมุนแกนเข้าสู่เมทริกซ์เป้าหมาย

2.3.2.4 การสร้างตัวแปรประกอบ หรือสเกลองค์ประกอบ การสร้างตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือ มาตรวัดองค์ประกอบ (Factor Scale) มีวิธี (เกณฑ์) เพื่อการตัดสินใจกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การทดสอบนัยสำคัญไค-สแควร์ ($X^2 - \text{Test}$) ถ้าค่าไค-สแควร์ต่ำ และไม่มีนัยสำคัญแสดงว่า กลมกลืน
- 2) การกำหนดค่าไอเกน (Eigen Specification) นิยม e มากกว่า 1.00
- 3) ความสำคัญเชิงทฤษฎี
- 4) การทดสอบสกรี (Scree-Test)
- 5) เกณฑ์การไม่แปรค่า เป็นวิธีผสม

2.3.3 เงื่อนไขบางประการในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

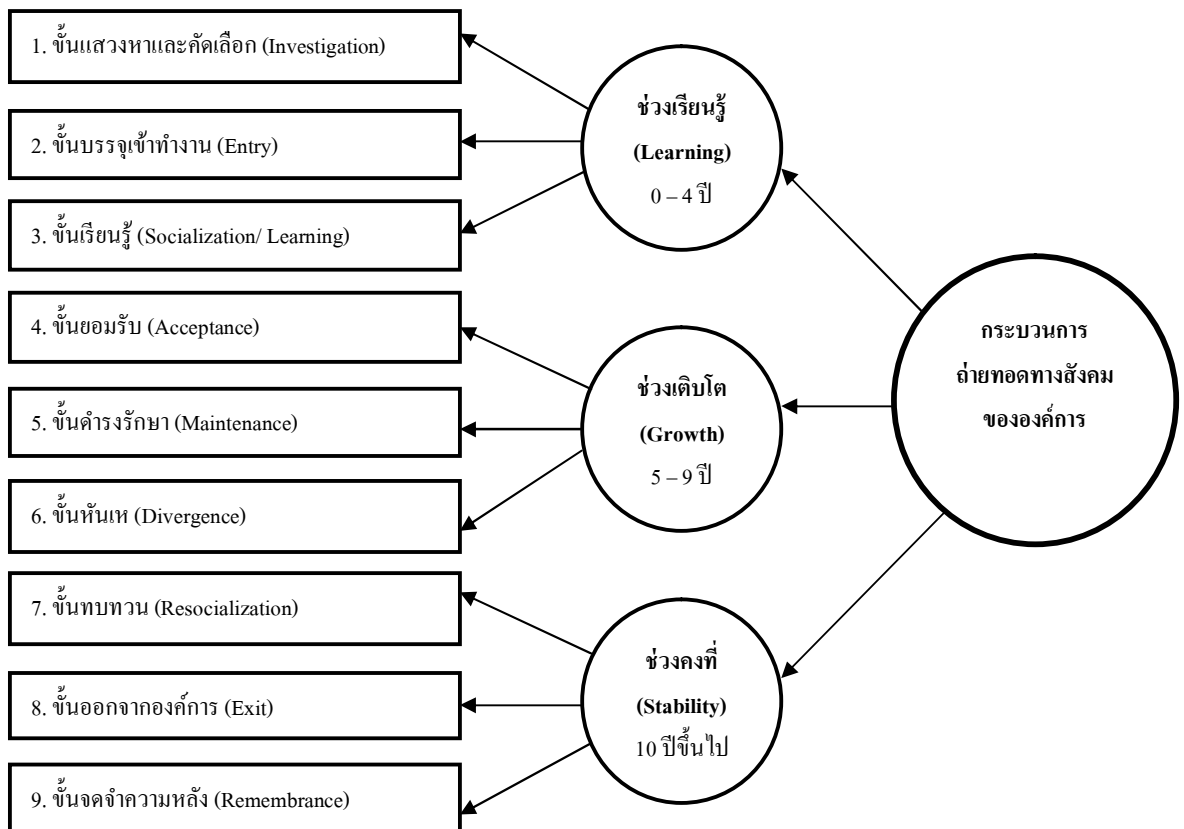
ในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยต้องตระหนักถึงเงื่อนไขสำคัญบางประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง Gorsuch (1983 อ้างถึงใน Asher, 1997: 357) เห็นว่าจำนวนตัวอย่างต่ำสุดในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรเป็น 5 คนต่อ 1 ตัวแปรและไม่ควรใช้ต่ำกว่า 100 คน ต่อการวิเคราะห์หนึ่งครั้ง Goldberg and Digman (1994 อ้างถึงใน Reise, Waller and Comrey, 2000: 293) เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรเป็น 500 – 1,000 คน (2) ลักษณะแบบวัด ความเหมาะสมที่ต้องคำนึงถึงคือจำนวนข้อในแบบวัด และลักษณะของคะแนนในแต่ละข้อ จำนวนข้อในแบบวัดเริ่มต้นไม่ควรมีมากหรือน้อยเกินไป Comrey (1978: 649) เห็นว่าควรใช้ 5 ข้อต่อหนึ่งองค์ประกอบ เช่น ถ้าคาดว่าจะมี 5 องค์ประกอบควรมีประมาณ 25 ข้อในแบบวัดนั้น เกี่ยวกับคะแนนที่ให้ในแต่ละข้อ Comrey (1978: 651) เห็นว่าการให้คะแนนแบบ 2 ระดับ (Dichotomous) ไม่ดี ถ้ามี 7 ระดับจะค่อนข้างดี Asher (1997: 357) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ข้อในแบบวัดที่ให้คะแนนแบบสองขั้ว หรือถูก-ผิด มีความเหมาะสมน้อยกว่าแบบให้คะแนนแบบต่อเนื่องเช่น สเกลแบบลิเคอร์ท (3) เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบและพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล Comrey (1978: 653) เห็นว่า มีหลายเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินว่าควรจะมีกี่แฟกเตอร์ เช่น เกณฑ์ที่ใช้กันประการหนึ่ง คือ แฟกเตอร์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่า Eigen value ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป ด้านความสอดคล้องของโมเดลนั้น Diamantopoulos and Siguaw (2000) เสนอว่า GFI (Goodness of fit) และ AGFI (Adjusted goodness of fit) ควรมีค่ามากกว่า .90 Hu and Bentler (1999) เห็นว่า CFI (Comparative fit index) ควรมากกว่า .95 SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ควรต่ำกว่า .08 และค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ควรต่ำกว่า .06

เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปानी (2546) ได้สรุปไว้ว่าการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ควรพิจารณา (1) ค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ดังนี้ GFI, AGFI มีค่ามากกว่า .90 ดังนี้ CFI มีค่ามากกว่า .95 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ (2) ค่าสถิติไค-สแควร์ มีนัยสำคัญ ($p \leq .05$) แต่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ค่าดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า .95 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า .08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า .06 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เน้นการพัฒนาเครื่องมือขึ้นมาใหม่ เพื่อวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ครบวงจรชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงตามแนวคิดของ Bhuvan (2010) คือ (1) ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage) (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) (2) ช่วงเติบโต (Growth Stage) (5 – 9 ปี) และ (3) ช่วงคงที่ (Stability Stage) (10 ปีขึ้นไป) ซึ่งพิจารณาด้วยองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของดีวซ์ และไรทแมน (Deaux and Wrightsman, 1988: 428-432) รายละเอียดดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานของการศึกษาจึงเป็นการทดสอบคุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 4 ประการ คือ

- 1) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน
- 2) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต (5 – 9 ปี) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน
- 3) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ (10 ปีขึ้นไป) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน
- 4) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทั้ง 3 ช่วงได้แก่ ช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่สามารถรวมกันเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 6 ประการ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการจัดการระบบข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เจาะจงเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Excellence) เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานของพนักงาน จำนวนตัวอย่างที่ศึกษา 1,002 คน โดยสุ่มแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกนำมาใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เป็นจำนวน 500 คน และสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เป็นจำนวน 502 คน

3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คือ กระบวนการที่ทำให้พนักงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงหน้าที่ ทักษะในการทำงาน พฤติกรรม และบทบาทในองค์กร ประกอบด้วย การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 3 ช่วง ได้แก่ (1) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) (2) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต (5 – 9 ปี) (3) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ (10 ปีขึ้นไป) ซึ่งมีนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละช่วง ดังนี้

3.2.1 ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage, เริ่มทำงาน – 4 ปี) เป็นช่วงเวลาที่กำลังเริ่มต้นทำงาน เป็นช่วงที่เรียนรู้งาน บ่มเพาะประสบการณ์ในการทำงาน และค้นหาตัวเอง ในช่วงนี้บุคลากรจึงมีความต้องการในการเรียนรู้ทักษะหลายด้าน เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและมุ่งศึกษาเพื่อเป็นมืออาชีพในสายที่ตนเองถนัดมากที่สุด ช่วงเรียนรู้นี้มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

3.2.1.1 ขั้นแสวงหาและคัดเลือก เป็นระยะก่อนการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ เป็นระยะเวลาของการสืบเสาะแสวงหา เพื่อให้รู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรกับบุคคล คำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์กรของครูอาจารย์ ผู้รู้ เพื่อน สื่อมวลชนและแหล่งข่าวอื่นๆ รวมทั้งบุคคลในองค์กร

3.2.1.2 ขั้นบรรจุเข้าทำงาน ในขั้นนี้องค์กรมักจัดให้มีการปฐมนิเทศ และอาจมีงานเลี้ยงต้อนรับน้องใหม่ เป็นการอบรมถ่ายทอดสังคมแบบทางการ เพื่อชี้แจงระเบียบ นโยบายสวัสดิการต่างๆ แนะนำบุคคลสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมไปถึงการสร้างข้อผูกมัด และการแสดงความจริงใจและความพร้อมของสมาชิกใหม่

3.2.1.3 ขั้นเรียนรู้ สมาชิกใหม่จะได้รับการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กรที่ไม่เป็นทางการจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง (หากมี) รวมทั้ง ระเบียบวิธีและข้อปฏิบัติทั้งหลายที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้โดยมีข้อผิดพลาดน้อยหรือไม่มีเลย และเป็นไปตามความต้องการขององค์กร

3.2.2 ช่วงเติบโต (Growth Stage, 5 – 9 ปี) เป็นช่วงเวลาที่พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดี ต้องการความเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ระยะนี้บุคลากรจะเริ่มค้นพบแนวทางของตัวเองอาจจะโตในสายงานเดิม คือเป็นหัวหน้างานระดับต้น หรือเปลี่ยนสายงานใหม่ เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ในช่วงนี้บุคลากรจึงต้องการงานที่มีความรับผิดชอบสูง ทำทาย และใช้ทักษะหลากหลาย รวมถึงต้องการเพิ่มค่าตอบแทน การยอมรับ รวมถึงการเลื่อนสถานะภายในองค์กรให้สูงขึ้น ช่วงเติบโตนี้มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนเนื่องจากช่วงแรก คือ

3.2.2.1 ขั้นยอมรับ เป็นจุดเปลี่ยนจากการเป็นสมาชิกใหม่ไปเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ ค่านิยมทัศนคติ มีการเปลี่ยนไปในทางที่สอดคล้องกับองค์กร ความสงสัยในบทบาทและความสามารถของตน รวมทั้งความคลางแคลงใจที่เพื่อนร่วมงานมีต่อคนได้หมดไป

3.2.2.2 ขั้นดำรงรักษา เมื่อผ่านการยอมรับให้เป็นสมาชิกสมบูรณ์ขององค์กร บุคคลมักจะรู้สึกสบายใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเชี่ยวชาญและคุ้นเคย ในระยะนี้บุคคลอาจจะเลิกการเรียนรู้เทคนิควิธีใหม่ๆ และอาศัยความคุ้นเคยทำงาน ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็มักจะละเลยที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการถ่ายทอดในรูปอื่นแก่สมาชิกเต็มขั้นเหล่านี้ แม้แต่เมื่อมีการเลื่อนขั้นหรือโยกย้ายบุคคลเหล่านี้ไปทำงานตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างจากงานเดิม

3.2.2.3 **ขั้นหันเห** เป็นขั้นที่พนักงานอยากเปลี่ยนงาน และมองหางานใหม่ที่ดีกว่า ในขั้นนี้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะเป็นสื่อกลางสำคัญในการให้พนักงานยับยั้ง และพิจารณาทบทวนใหม่ การหมุนเวียนเปลี่ยนงานในองค์กรก็อาจจะยุติการออกจากงานได้

3.2.3 **ช่วงคงที่ (Stability Stage, 10 ปีขึ้นไป)** ถือเป็นช่วงที่สูงสุดของอาชีพ เป็นระยะที่ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ ได้รับการสั่งสมมาจนเต็มที่ บางคนเป็นผู้จัดการ ผู้บริหาร บางคนเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือบางคนก็ออกไปสร้างกิจการด้วยตัวเอง ช่วงนี้ถือเป็นช่วงที่ถือว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งอาจมีระยะเวลาสั้นยาวแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เมื่อผ่านช่วงเวลานี้ไปแล้ว จะเป็นระยะที่ไฟในการทำงานกำลังจะมอดลง แต่ประสบการณ์ในอดีตตลอดชีวิตการทำงานก็ยังเป็นประโยชน์แก่นุชนรุ่นหลังขององค์กร ในช่วงนี้บุคลากรจึงมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนใจงานที่ท้าทายและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง รวมทั้งต้องการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ช่วงคงที่นี้มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้น ต่อจากช่วงเติบโต คือ

3.2.3.1 **ขั้นทบทวน** เป็นระยะเวลาของพนักงานในการพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของตน ในขณะที่เดียวกันก็เป็นช่วงเวลาแห่งความพยายามขององค์กรที่จะยุติความต้องการนั้น และเรียกความผูกพันคืนจากพนักงานในขั้นนี้้องค์กรและพนักงานควรมีการเจรจา ทบทวนบทบาทกฎระเบียบ รวมถึงการพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในใจของพนักงานเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย

3.2.3.2 **ขั้นออกจากองค์กร** เป็นการออกจากชีวิตการทำงาน องค์กรที่ดีมีแบบแผนที่ชัดเจนจะมีระเบียบกำหนดสวัสดิการและการเงินไว้แล้ว บางองค์กรมีการจัดงานเลี้ยงเกษียณอายุ มีการประกาศเกียรติคุณมอบของขวัญที่ระลึก เพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกันอีกทั้งเป็นการอบรมถ่ายทอดทางสังคมให้กับพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรด้วย

3.2.3.3 **ขั้นจดจำความหลัง** เป็นขั้นจดจำความหลังหรืออดีตที่น่าพอใจและไม่พอใจในตัวพนักงานและองค์กร ซึ่งพนักงานรุ่นต่อไปมักสนใจที่จะนำการรับรู้ในอดีตมาประเมินองค์กรด้วย องค์กรควรกล่าวถึงอดีตของสมาชิกที่ดีที่สามารถเป็นต้นแบบให้พนักงานรุ่นใหม่ เจริญรอยตาม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรใช้แนวคิด 9 ขั้นตอนของดีวซ์ และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988) มาสร้างและพัฒนาแบบวัดเพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ กลุ่มประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 แบบวัด ได้แก่ (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมของ

องค์การช่วงเรียนรู้ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ โดยการสร้างและพัฒนาแบบวัดในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาองค์ประกอบที่ชัดเจนของตัวแปรและนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบวัด ต่อมาได้สร้างผังแบบวัดและการระดมสมอง สร้างข้อคำถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและกลุ่มนักศึกษาที่ทำงานวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ เพื่อเขียนข้อคำถามและปรับแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามองค์ประกอบ วัดครอบคลุม และเหมาะสมตรงตามขอบเขตงานวิจัย โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย เมื่อได้ข้อคำถามแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขให้เหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญภายนอก (พนักงานขององค์การในระดับบริหาร) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปหาคุณภาพของแบบวัด โดยนำไปทดสอบกับพนักงานที่ทำงานในองค์การที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยจำนวน 200 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาหาการวิเคราะห์หาความสอดคล้องของข้อคำถามแบบรายข้อ (Item-Total Correlation) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) หลังจากการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดที่ผ่านการหาคุณภาพทางสถิติ และผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงจัดทำแบบวัดฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

เป็นแบบวัดที่วัดเกี่ยวกับองค์การ หน่วยงาน การทำงาน และอื่นๆ โดยให้ผู้ตอบแบบวัดพิจารณาการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานในองค์การของผู้ตอบแบบวัดที่เริ่มเข้างาน - ทำงานมาแล้ว 4 ปี (อาจเป็นตนเองหรือบุคคลอื่นก็ได้) ใน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นแสวงหาและคัดเลือก จำนวน 10 ข้อ ขั้นบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 11 ข้อ และขั้นเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ สร้างเป็นข้อคำถามรวม 31 ข้อ ทั้งหมดเป็นข้อคำถามทางบวก

3.3.2 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

เป็นแบบวัดที่วัดเกี่ยวกับองค์การ หน่วยงาน การทำงาน และอื่นๆ โดยให้ผู้ตอบแบบวัดพิจารณาการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานในองค์การของผู้ตอบแบบวัดที่ทำงานมาแล้ว 5 – 9 ปี (อาจเป็นตนเองหรือบุคคลอื่นก็ได้) ใน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นยอมรับ จำนวน 10 ข้อ ขั้นดำรงรักษา

จำนวน 13 ข้อ และชั้นหันเห จำนวน 10 ข้อ สร้างเป็นข้อคำถามรวม 33 ข้อ ทั้งหมดเป็นข้อคำถามทางบวก ยกเว้นข้อ 24, 25 ที่เป็นข้อคำถามทางลบ

3.3.3 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่

เป็นแบบวัดที่วัดเกี่ยวกับองค์การ หน่วยงาน การทำงาน และอื่นๆ โดยให้ผู้ตอบแบบวัดพิจารณาการถ่ายทอดทางสังคมของพนักงานในองค์การของผู้ตอบแบบวัดที่ทำงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป (อาจเป็นตนเองหรือบุคคลอื่นก็ได้) ใน 3 ขั้นตอนคือ ขั้นทบทวน จำนวน 12 ข้อ ขั้นออกจากองค์การ จำนวน 10 ข้อ และขั้นจดจำความหลัง จำนวน 9 ข้อ สร้างเป็นข้อคำถามรวม 31 ข้อ ทั้งหมดเป็นข้อคำถามทางบวก

โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้ง 3 แบบวัด มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับข้อคำถามทางบวก คะแนนผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะเท่ากับ 5 จริงเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่จริงเท่ากับ 2 และไม่จริงเลยเท่ากับ 1 ในทางตรงข้ามข้อคำถามเชิงลบคำตอบจริงที่สุดจะมีค่าคะแนนเท่ากับ 1 จริงเท่ากับ 2 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่จริงเท่ากับ 4 และไม่จริงเลย เท่ากับ 5 ตามลำดับ และสำหรับผู้ตอบว่าองค์การ ไม่มีกิจกรรมนี้มีค่าคะแนน 1 คะแนนด้วย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบวัดจากคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ไปยังองค์การที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Excellence) จำนวน 1,500 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการตอบแบบวัด จากนั้นจึงจะเข้าไปแจกแบบวัดแต่ละบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้โดยการแจกและเก็บแบบวัด รวมทั้งขอความกรุณาจากหัวหน้างานในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้เก็บแบบวัดจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยขอเข้าไปรับแบบวัดที่ตอบแล้วคืน ผู้วิจัยใช้เวลาประมาณ 10 สัปดาห์ ได้รับแบบวัดคืนเป็นจำนวน 1,202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.13 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบวัดมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 วิธีการจัดการระบบข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การจัดข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้ หลังจากเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 1,202 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล 2 ช่วง ดังนี้ ช่วงแรกได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการหาคุณภาพของแบบวัดตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ ได้แก่ การวิเคราะห์หาความสอดคล้องของข้อคำถามแบบรายข้อ (Item-Total Correlation) การวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Analysis) โดยการทดสอบแบบที (t-test) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) เป็นจำนวน 200 คน ช่วงที่สองผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,002 คน และจัดแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มกลุ่มแรกนำมาใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จำนวน 500 คน และกลุ่มที่สองสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จำนวน 502 คน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลหาผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) และโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL (Linear Structural Relationships) ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบวัดและลักษณะเบื้องต้นของแบบวัด

โดยแจกแจงรายละเอียดที่ศึกษาโดยใช้สถิติพรรณนา คือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 วิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัดเบื้องต้นเพื่อทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

โดยใช้สถิติอ้างอิงทดสอบ อัน ได้แก่ t-test เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์ด้วย Correlation ในการวิเคราะห์หาความสอดคล้องของข้อคำถามแบบรายข้อ (Item-Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)

3.6.3 วิเคราะห์องค์ประกอบ

โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำสั่ง Data Reduction และวิธีการหมุนแกนแบบ Varimax และ (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL และใช้วิธีการ Maximum Likelihood

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิเคราะห์ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) การรายงานการหาคุณภาพแบบวัด (3) การรายงานผลการพัฒนากลุ่มแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และ (4) รายงานค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแบบวัดซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,002 คน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีทั้งสิ้น 500 คน และข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) มีทั้งสิ้น 502 คน โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง (ดังแสดงในตารางที่ 4.1) ดังนี้

1) เพศ กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA ประกอบด้วยเพศหญิงร้อยละ 54.8 และ 65.4 มากกว่าเพศชายซึ่งมีร้อยละ 45.2 และ 34.3 นั่นคือในกลุ่มที่ทำ CFA สัดส่วนความแตกต่างของเพศมีปริมาณสูงมากกว่ากลุ่มที่ทำ EFA

2) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 55 และ 67.3 รองลงมาเป็นการศึกษาระดับปริญญาโทซึ่งมีร้อยละ 42.6 และ 30.1 นั่นคือในกลุ่มที่ทำ CFA มีสัดส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าแต่มีปริญญาโทน้อยกว่ากลุ่มที่ทำ EFA

3) อายุ กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปีเป็นจำนวนมากที่สุดโดยคิดเป็นร้อยละ 31 และ 38.4 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไปร้อยละ 27 และ 24.3 นั่นคือในกลุ่มที่ทำ CFA มีสัดส่วนผู้ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปีมากกว่าแต่มีผู้ที่มีอายุ 34 ปีขึ้นไปน้อยกว่ากลุ่มที่ทำ EFA

4) ประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีร้อยละ 43.6 และ 45.6 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน 8 ปีขึ้นไปร้อยละ 21 และ 21.7 นั่นคือในกลุ่มที่ทำ CFA มีสัดส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และ 8 ปีขึ้นไป มากกว่ากลุ่มที่ทำ EFA

5) ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 58.4 และ 66.5 รองลงมาคือผู้ที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน/แผนกหรือเทียบเท่าร้อยละ 29.8 และ 22.5 นั่นคือในกลุ่มที่ทำ CFA มีสัดส่วนผู้ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าแต่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน/แผนก หรือเทียบเท่า น้อยกว่ากลุ่มที่ทำ EFA

6) ฝ่ายงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA ประกอบด้วยฝ่ายสนับสนุนร้อยละ 56.2 และ 57.2 มากกว่าฝ่ายปฏิบัติซึ่งมีร้อยละ 43.4 และ 42.2 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างทั้งในการทำ EFA และ CFA ทั้งสองกลุ่มมีสัดส่วนความแตกต่างของฝ่ายงานใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและที่ใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มที่ทำ EFA		กลุ่มที่ทำ CFA	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	226	45.2	172	34.3
หญิง	274	54.8	329	65.5
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.0	12	2.4
ปริญญาตรี	275	55.0	338	67.3
ปริญญาโท	213	42.6	151	30.1
ปริญญาเอก	2	0.4	-	-
อายุ				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 27 ปี	155	31.0	193	38.4
28 – 29 ปี	99	19.8	95	18.9
30 – 33 ปี	110	22.0	81	16.1
34 ปีขึ้นไป	135	27.0	122	24.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มที่ทำ EFA		กลุ่มที่ทำ CFA	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</u>				
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	218	43.6	229	45.6
4 ปี	85	17.0	51	10.2
5-7 ปี	88	17.6	101	20.1
8 ปีขึ้นไป	105	21.0	109	21.7
<u>ตำแหน่งงาน</u>				
พนักงานระดับปฏิบัติการ	292	58.4	334	66.5
หัวหน้างาน/แผนก หรือเทียบเท่า	149	29.8	113	22.5
ผู้จัดการฝ่าย/แผนก หรือเทียบเท่า	57	11.4	52	10.4
<u>ฝ่ายงาน</u>				
ฝ่ายปฏิบัติการ	217	43.4	212	42.2
ฝ่ายสนับสนุน	281	56.2	287	57.2

4.2 ผลการหาคุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่ เป็นแบบวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย หลังจากการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดนิยามปฏิบัติการ และหาความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นจึงนำแบบวัดไปทำการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเข้าใจของผู้ตอบ โดยพนักงานขององค์กรในระดับบริหารแต่ละองค์กร จากนั้นจึงนำแบบวัดทั้ง 3 ไปทดสอบกับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนมาใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่ (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination, T-Ratio) โดยมีเกณฑ์ผ่านคือ ค่า T-Ratio จะต้องมากกว่า 2.00 ขึ้นไป และต้องมีค่านัยสำคัญที่สามารถเชื่อถือได้ทางสถิติ ($P < .05$) และ (2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของทั้งแบบวัด (Item-Total Correlation, r) โดยมีเกณฑ์ผ่านคือค่า r ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 (คูจเดือน พันธุมนาวิณ และ งามตา วณิชานนท์, 2551: 40)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ ที่สร้างขึ้นจำนวน 31 ข้อ เมื่อนำไปทดสอบกับพนักงานในองค์การจำนวน 200 คน พบว่าทุกข้อผ่านเกณฑ์ (ค่า $t_s > 3.865$, $P < .05$ และค่า $r_s > 0.38$) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso1_1.1	1. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายในองค์การ ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	9.701	0.571	✓
Oso2_1.2	2. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ทำงานในองค์การ ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	12.318	0.669	✓
Oso3_1.3	3. ก่อนเข้ามาเป็นพนักงานท่านสามารถเข้าใจลักษณะขององค์การได้เป็นอย่างดี เพราะท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การจากสื่อต่างๆ มาก่อน	16.061	0.727	✓
Oso4_1.4	4. ท่านสามารถจดจำข้อมูลเกี่ยวกับองค์การได้ก่อนที่ท่านจะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเข้าทำงานเพราะท่านเคยได้รับข้อมูลองค์การจากสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต	15.000	0.665	✓
Oso5_1.5	5. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านได้ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สมัคร ทำให้ท่านเข้าใจรายละเอียดของงานมากขึ้น	14.083	0.672	✓
Oso6_1.6	6. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์การระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	9.910	0.649	✓
Oso7_1.7	7. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้ง่ายขึ้น	10.517	0.632	✓
Oso8_1.8	8. ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	9.161	0.606	✓
Oso9_1.9	9. ท่านทราบประวัติองค์การระหว่างการสัมภาษณ์เข้างานทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น	10.808	0.666	✓
Oso10_1.10	10. ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	11.058	0.650	✓
Oso11_2.1	11. ท่านมีความรู้เรื่ององค์การมากขึ้นจากการที่ท่านได้รับการปฐมนิเทศเป็นทางการ	6.760	0.457	✓
Oso12_2.2	12. ท่านรู้สึกว่างานเลี้ยงต้อนรับที่องค์การของท่านจัดให้กับพนักงานเข้าใหม่สามารถลดความวิตกกังวลของพนักงานเข้าใหม่ได้	7.345	0.440	✓
Oso13_2.3	13. กิจกรรมสำหรับพนักงานใหม่ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่องค์การจัดขึ้นทำให้ความเครียดจากการเข้างานใหม่ของท่านลดลง	7.258	0.413	✓
Oso14_2.4	14. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์การมากขึ้นจากการอบรมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับระเบียบ นโยบายนต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.865	0.444	✓
Oso15_2.5	15. ท่านเข้าใจธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การได้รวดเร็วเพราะการอบรมขององค์การ	4.890	0.478	✓

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso16_2.6	16. การที่ได้ทราบโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนมากขึ้น	4.783	0.500	✓
Oso17_2.7	17. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วย ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.316	0.490	✓
Oso18_2.8	18. ท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.053	0.485	✓
Oso19_2.9	19. การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	6.848	0.456	✓
Oso20_2.10	20. การทดลองงานส่งผลให้ท่านเข้าใจพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังได้ชัดเจนมากขึ้น	12.798	0.576	✓
Oso21_2.11	21. องค์กรอธิบายความสำคัญในการทดลองงานทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	10.134	0.682	✓
Oso22_3.1	22. ในช่วงแรกของการทำงาน ท่านมีที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สอนงานให้กับท่าน ทำให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในงานมากขึ้น	7.950	0.544	✓
Oso23_3.2	23. ท่านแสดงบทบาทในตำแหน่งแรกเข้าได้ดีเพราะเพื่อนหรือหัวหน้างานแนะนำ	10.603	0.588	✓
Oso24_3.3	24. เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.817	0.421	✓
Oso25_3.4	25. ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.760	0.380	✓
Oso26_3.5	26. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เอาประสบการณ์ในการทำงานให้ท่านฟัง	5.589	0.400	✓
Oso27_3.6	27. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น	7.817	0.399	✓
Oso28_3.7	28. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	8.053	0.423	✓
Oso29_3.8	29. การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	8.257	0.414	✓
Oso30_3.9	30. ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของงานมากขึ้น	7.587	0.394	✓
Oso31_3.10	31. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ต้องตั้งแต่เริ่มทำงานกับองค์กรเพราะหน่วยงานของท่านให้คู่มือที่แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน	10.585	0.661	✓

หมายเหตุ: Oso1_1.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 1
 Oso11_2.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 11 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 2
 Oso22_3.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 22 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 3
 สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ หน้า (14)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต ที่สร้างขึ้นจำนวน 34 ข้อ เมื่อนำไปทดสอบกับพนักงานในองค์การจำนวน 200 คน พบว่า มีข้อที่ผ่านเกณฑ์ (ค่า $t_s > 6.958$, $P < .05$ และค่า $r_s > 0.448$) จำนวน 33 ข้อ ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือข้อ 25 ซึ่งมีค่า $r = -0.03$ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso1_4.1	1. ความรู้ที่องค์การมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	13.812	0.663	✓
Oso2_4.2	2. องค์การให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์การโดยสมบูรณ์	9.886	0.549	✓
Oso3_4.3	3. เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์การเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นการลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	8.706	0.619	✓
Oso4_4.4	4. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านและทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์การ	10.141	0.600	✓
Oso5_4.5	5. หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์การได้เล็งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การพร้อมขอข้อเสนอแนะทำให้ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ	7.773	0.601	✓
Oso6_4.6	6. การอบรมที่องค์การจัดให้ท่านหลังผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมากกว่า 3 เดือนทำให้ท่านทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น	9.633	0.674	✓
Oso7_4.7	7. เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์การได้ชัดเจนมากขึ้น	10.378	0.687	✓
Oso8_4.8	8. ความชัดเจนในบทบาทที่องค์การมอบให้หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงานหรือทำงานมากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานของท่านมากยิ่งขึ้น	8.938	0.577	✓
Oso9_4.9	9. เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานยอมรับในความสามารถที่ท่านมากขึ้นจากการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	9.017	0.566	✓
Oso10_4.10	10. การที่องค์การยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์การโดยสมบูรณ์หลังจากที่ท่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น	9.508	0.570	✓
Oso11_5.1	11. ท่านคิดว่าการทำงานที่พนักงานปรับตัวเข้ากับตำแหน่งใหม่ได้ดี มาจากการที่องค์การของท่านได้จะจัดอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งงานใหม่ให้กับพนักงาน	9.819	0.690	✓
Oso12_5.2	12. เมื่อมีการย้ายตำแหน่ง องค์การจะทำการอบรมเรื่องงานของตำแหน่งงานใหม่ให้พนักงาน ทำให้พนักงานเข้าใจเนื้อหาของงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	10.347	0.702	✓
Oso13_5.3	13. องค์การจัดโปรแกรมอบรมให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอนทำให้พนักงานปรับตัวต่อการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งได้ดี	10.789	0.700	✓

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso14_5.4	14. องค์กรของท่านได้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านในแต่ละระยะไว้ อย่างชัดเจนเพื่อใช้ในการอบรม ทำให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	10.313	0.680	✓
Oso15_5.5	15. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมวิทยากรสมัยใหม่ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมี ความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	12.573	0.669	✓
Oso16_5.6	16. ท่านชอบที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรที่ทำงานมาแล้ว ช่วงหนึ่งสามารถเจรจาเพื่อต่อรองเพื่อขอเพิ่มเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ได้	7.931	0.579	✓
Oso17_5.7	17. ท่านอยากทำงานกับองค์กรนานขึ้นเพราะองค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามอายุ งาน	7.703	0.622	✓
Oso18_5.8	18. ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	8.675	0.670	✓
Oso19_5.9	19. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	7.910	0.650	✓
Oso20_5.10	20. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	7.889	0.632	✓
Oso21_5.11	21. ท่านคิดว่ากิจกรรมระหว่างพนักงานที่องค์กรท่านจัดขึ้นทำให้คนในองค์กรเกิด ความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	10.189	0.656	✓
Oso22_5.12	22. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่ เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	8.508	0.671	✓
Oso23_5.13	23. ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ คิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	7.476	0.629	✓
Oso24_6.1	24. สิ่งแวดล้อมในองค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสได้แสดงความสามารถ เท่าที่ควร	11.483	0.720	✓
Oso25_6.2	25. การที่หน่วยงานมอบหมายให้ท่านทำงานเดิมซ้ำๆ ทำให้ท่านเกิดความเบื่อหน่าย	9.024	-0.030	⊗
Oso26_6.3	26. องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจาก ตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนาน ขึ้น	8.226	0.586	✓
Oso27_6.4	27. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	7.788	0.566	✓
Oso28_6.5	28. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้ เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	6.958	0.533	✓
Oso29_6.6	29. การที่ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้นั้น ทำ ให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานในองค์กรมากขึ้น	8.356	0.448	✓
Oso30_6.7	30. ท่านประทับใจที่ทุกคนในหน่วยงานพร้อมรับฟังและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	10.789	0.496	✓
Oso31_6.8	31. กิจกรรมที่องค์กรจัดให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้ความเครียดของพนักงาน ลดลง	10.155	0.680	✓
Oso32_6.9	32. ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านได้สนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่คืนันส่งผลให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออก	7.101	0.658	✓

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso33_6.10	33. พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจาก การที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	9.022	0.597	✓
Oso34_6.11	34. ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการของ องค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	12.776	0.581	✓

หมายเหตุ: Oso1_4.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 4
 Oso11_5.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 11 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 5
 Oso24_6.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 24 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 6
 สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ หน้า (14)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ ซึ่งสร้างขึ้นจำนวน 31 ข้อ เมื่อนำไป ทดสอบกับพนักงานในองค์กรจำนวน 200 คน พบว่า ทุกข้อผ่านเกณฑ์ (ค่า $t_s > 3.412$ และค่า $r_s > 0.571$) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso1_7.1	1. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	11.294	0.631	✓
Oso2_7.2	2. ท่านรู้สึกว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความ ต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	10.368	0.720	✓
Oso3_7.3	3. ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กร อื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	9.967	0.683	✓
Oso4_7.4	4. ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับ ข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	11.212	0.675	✓
Oso5_7.5	5. เมื่อมีพนักงานงานลาออก หัวหน้าของท่านจะรับฟังปัญหาและเสนอเงื่อนไขที่ บุคคลต้องการตามเหมาะสมเพื่อรักษาพนักงานไว้	11.615	0.625	✓
Oso6_7.6	6. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	10.625	0.641	✓
Oso7_7.7	7. ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	7.536	0.708	✓
Oso8_7.8	8. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่มีการประกาศให้ทุกคนทราบเกี่ยวกับบุคคลที่มี ความสำคัญหรือทำประโยชน์ให้กับองค์กร	8.629	0.615	✓

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso9_7.9	9. ท่านคิดว่าพนักงานหลายคนมีความปรารถนาจะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะ องค์กรของท่านตอบสนองตรงตามความต้องการที่พนักงานคาดหวังได้เป็นอย่างดี	11.353	0.644	✓
Oso10_7.10	10. หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำนั้นมีส่วนช่วยให้หน่วยงานเกิด ความสำเร็จ	3.412	0.583	✓
Oso11_7.11	11. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายขององค์กรที่ให้โอกาสพนักงานที่ลาออกไปแล้ว สามารถกลับมาทำงานในองค์กรได้อีกครั้งหนึ่ง	8.988	0.638	✓
Oso12_7.12	12. องค์กรได้ถามความคิดเห็นจากพนักงานถึงแนวทางในการรักษาพนักงานให้อยู่ กับองค์กรนานๆ เพื่อนำไปปรับเป็นกลยุทธ์ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	10.796	0.666	✓
Oso13_8.1	13. ท่านรู้สึกว่างค์การดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือ สัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	9.862	0.736	✓
Oso14_8.2	14. ท่านรู้สึกว่างค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียน หลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก	11.781	0.714	✓
Oso15_8.3	15. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น การกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	10.376	0.699	✓
Oso16_8.4	16. ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้เกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	8.198	0.709	✓
Oso17_8.5	17. การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้ เกษียณนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	9.174	0.688	✓
Oso18_8.6	18. ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญ กับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	9.952	0.725	✓
Oso19_8.7	19. ท่านเชื่อว่าการที่องค์กรท่านมีเงินกองทุนสำหรับผู้เกษียณอายุ มีส่วนช่วยให้ พนักงานมีขวัญกำลังใจที่จะอยู่กับองค์กรจนเกษียณ	10.716	0.696	✓
Oso20_8.8	20. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านมีการจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานที่ เกษียณอายุ	8.739	0.666	✓
Oso21_8.9	21. การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้ เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่างค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	11.231	0.707	✓
Oso22_8.10	22. ท่านคิดว่างานประกาศเกียรติคุณ หรือมอบของที่ระลึกให้กับผู้เกษียณที่องค์กร ท่านจัดขึ้นนั้นมีส่วนให้พนักงานเกิดความประทับใจและอยากทำงานจนเกษียณ	11.625	0.662	✓
Oso23_9.1	23. ท่านประทับใจที่องค์กรได้เชิญผู้ที่เกษียณไปแล้วมาสอนงานให้กับพนักงาน	11.777	0.614	✓
Oso24_9.2	24. ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่ เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป	9.936	0.613	✓
Oso25_9.3	25. ท่านยอมรับว่าการที่หน่วยงานกล่าวชมเชยพนักงานขององค์กรที่เกษียณอายุ หรือออกจากองค์กรแล้วส่งผลให้พนักงานที่ทำงานอยู่เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	10.840	0.571	✓
Oso26_9.4	26. ท่านเชื่อว่าการที่องค์กรแสดงให้พนักงานเห็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานที่ออก จากองค์กรไปแล้วนั้น ส่งผลให้พนักงานที่ยังอยู่อยากพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น	13.496	0.640	✓
Oso27_9.5	27. ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์กรได้ ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	12.384	0.725	✓

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ข้อความ	t	r	เลือก
Oso28_9.6	28. องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่ องค์กรให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรแม้ออกจากองค์กรแล้ว	11.157	0.646	✓
Oso29_9.7	29. ท่านต้องการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ให้กับองค์กรเหมือนดังผู้เกษียณอายุไปแล้วที่ องค์กรของท่านได้ยกย่องเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร	13.587	0.687	✓
Oso30_9.8	30. ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไป แล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน	12.817	0.727	✓
Oso31_9.9	31. องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไป แล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่ องค์กรดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี	9.701	0.713	✓

หมายเหตุ: Oso1_7.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 1 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 7
 Oso13_8.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 13 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 8
 Oso23_9.1 หมายถึง ข้อคำถามข้อที่ 23 ซึ่งเป็นข้อ 1 ของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรชั้น 9
 สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ หน้า (14)

สรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อได้ว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 3 แบบ ซึ่งประกอบด้วย แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต และแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ รวมข้อที่สร้าง 96 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อแล้ว ปรากฏว่ามีข้อที่ผ่านเกณฑ์ที่ได้รับการคัดเลือกไว้ใช้ในขั้นต่อไปรวม 95 ข้อ ซึ่งคิดเป็น 98.95% จากจำนวนข้อที่สร้างขึ้น โดยค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา (Alpha coefficient) ของแต่ละฉบับมีค่ามากกว่า 0.90 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการหาคุณภาพของแบบวัดแต่ละช่วง

แบบวัด	จำนวนข้อที่สร้าง	จำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์	พิสัยค่า t ของข้อที่เลือก	พิสัยค่า r ของข้อที่เลือก	ค่าแอลฟา
แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้	31	31	3.865-16.061	0.394-0.727	0.91
แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต	34	33	6.958-13.812	0.448-0.72	0.90
แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่	31	31	3.412-13.587	0.571-0.725	0.95
แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทั้งฉบับ	96	95	3.412-16.061	0.394-0.727	0.98

4.3 ผลการพัฒนากลุ่มแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ในส่วนนี้จะรายงานผลการวิเคราะห์องค์ประกอบใน 2 ตอน คือ (1) การรายงานผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแต่ละแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (2) การรายงานผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม และ (3) การรายงานผลการสร้างค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแต่ละแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสองระดับ คือ ระดับแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อใช้ในการกำหนดจำนวนองค์ประกอบ และอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรหนึ่งๆ มักใช้ในการทดสอบตัวแปรที่ยังต้องการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการตรวจสอบเพื่อพิสูจน์ความถูกต้องขององค์ประกอบของตัวแปรในแบบวัดหนึ่งๆ ที่ได้มาจากระดับ EFA หรือที่มีหลักฐานทางทฤษฎีอ้างอิงอยู่เดิม มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage, เริ่มเข้างาน – 4 ปี) เป็นช่วงเวลาที่กำลังเริ่มต้นทำงาน เป็นช่วงที่เรียนรู้งาน บ่มเพาะประสบการณ์ในการทำงาน และค้นหาตัวเอง ในช่วงนี้บุคลากรจึงมีความต้องการในการเรียนรู้ทักษะหลายด้าน เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและมุ่งศึกษาเพื่อเป็นมืออาชีพในสายที่ตนเองถนัดมากที่สุด ช่วงเรียนรู้นี้มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นแสวงหาและคัดเลือก ขั้นบรรจุเข้าทำงาน และขั้นเรียนรู้ โดยมีข้อคำถามตั้งต้นของแบบวัดรวม 31 ข้อ ทำการวิเคราะห์ในระดับแรกคือนำข้อที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ทั้ง 31 ข้อ ไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Principle Component Analysis (PCA) และทำการหมุนแกนแบบมูมจาก ในส่วนนี้ใช้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรกจำนวน 500 คน

4.3.1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ ผลการทดสอบค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดช่วงเรียนรู้ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ .880 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .60 สำหรับค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ

6087.219 ค่า df เท่ากับ 120 และมีนัยสำคัญที่ .000 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.880
Chi-Square	6087.219
df	120
Barlett's Test of Sphericity	Significance
	.000
จำนวนคน	500

สำหรับค่าร้อยละความถี่สะสม (Cumulative Percentage) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แสดงในตารางที่ 4.7 โดยองค์ประกอบที่ 1 คือ ชั้นเรียนรู้ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ อันได้แก่ Oso24_3.3, Oso25_3.4, Oso26_3.5, Oso27_3.6, Oso28_3.7, Oso29_3.8 และ Oso30_3.9 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 5.210 และสามารถอธิบายได้ 32.563% องค์ประกอบที่ 2 คือ ชั้นแสวงหาและคัดเลือก ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ อันได้แก่ Oso6_1.6, Oso7_1.7, Oso8_1.8, Oso9_1.9 และ Oso10_1.10 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.550 ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มได้ 22.187% รวมเป็น 54.750% และองค์ประกอบที่ 3 คือ ชั้นบรรจุเข้าทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้ออันได้แก่ Oso16_2.6, Oso17_2.7, Oso18_2.8 และ Oso19_2.9 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 2.836 และสามารถอธิบายเพิ่มได้ 17.725% รวมเป็น 72.475%

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละความถี่สะสมและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
				1	2	3
1 Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	9.91	0.649	0.767	0.864		
2 Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น	10.517	0.632	0.855	0.847		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
				1	2	3
3 Oso8_1.8 ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	9.161	0.606	0.791		0.844	
4 Oso9_1.9 ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น	10.808	0.666	0.955		0.719	
5 Oso10_1.10 ท่านได้ทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	11.058	0.65	0.851		0.823	
6 Oso16_2.6 การทราบโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนมากขึ้น	4.783	0.5	0.956			0.508
7 Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.316	0.49	0.839			0.866
8 Oso18_2.8 ท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักวิถีชีวิต เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.053	0.485	0.833			0.875
9 Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	6.848	0.456	0.800			0.893
10 Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.817	0.421	0.892	0.849		
11 Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.76	0.38	0.923	0.857		
12 Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ทำงานให้ท่านฟัง	5.589	0.4	0.961	0.584		
13 Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มขึ้น	7.817	0.399	0.893	0.876		
14 Oso28_3.7 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	8.053	0.423	0.902	0.884		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
				1	2	3
15 Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	8.257	0.414	0.912	0.873		
16 Oso30_3.9 ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น	7.587	0.394	0.909	0.890		
Eigenvalue				5.210	3.550	2.836
Percentage of variance				32.563	22.187	17.725
Cumulative Percentage				32.563	54.750	72.475

4.3.1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ เมื่อทำวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ผลปรากฏว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ มีการคัดเลือกข้อคำถามที่เข้ากลุ่มกันได้ จาก 31 ข้อ เป็น 16 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามทั้ง 16 ข้อดังกล่าว มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างชุดใหม่ จำนวน 502 คน ผลปรากฏว่าข้อมูลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล		
NFI	มากกว่า .90	0.98		
GFI	มากกว่า .90	0.95		
AGFI	มากกว่า .90	0.93		
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ Chi-Square/df < 2	Chi-Square 192.20	p-value	df
SRMR	น้อยกว่า .05		0.038	
CFI	มากกว่า .90		0.99	
RMSEA	น้อยกว่า .06		0.036	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมของ องค์การช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ชั้นแสวงหาและคัดเลือก (ข้อ 1.6-1.10) ชั้น บรรจุเข้าทำงาน (ข้อ 2.6-2.9) และชั้นเรียนรู้ (ข้อ 3.3-3.9) ตรงตามองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้าง แบบวัด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) มากกว่า .039 และ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R-Square) รายข้อ มากกว่า 0.34 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9 และ องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ($r > 0.47$) ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4.1

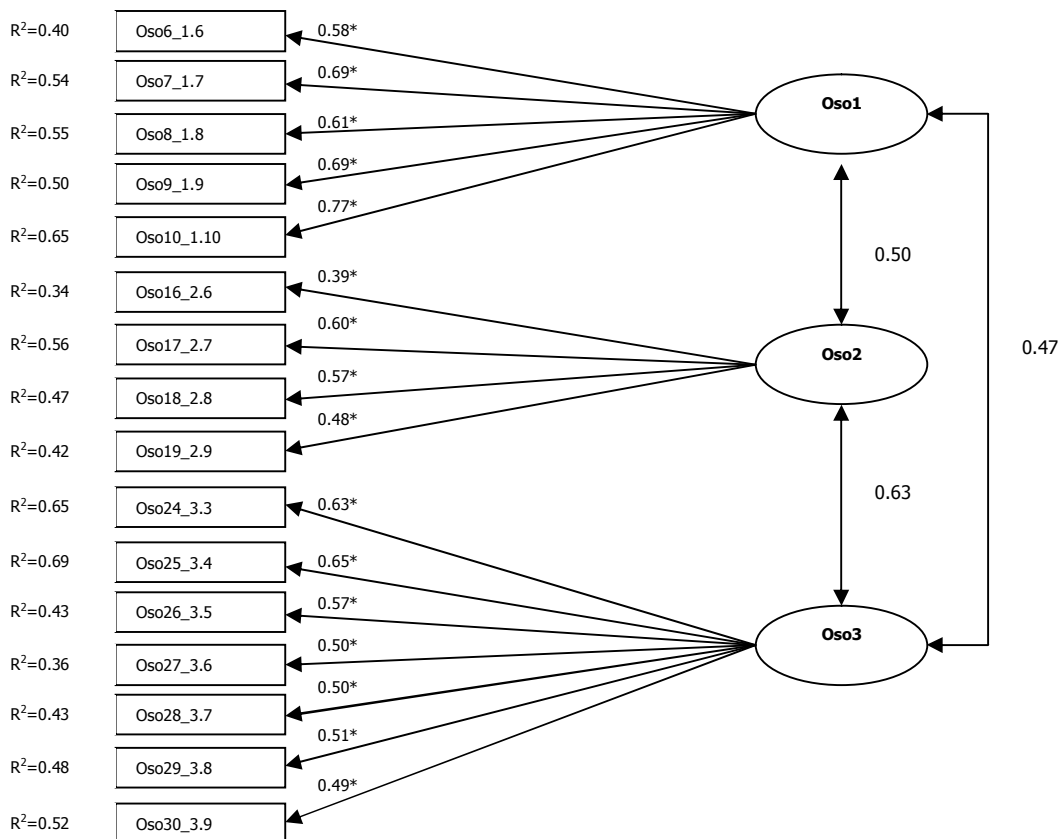
ตารางที่ 4.9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายข้อของแบบวัด การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ CFA

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
1	Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้ รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	0.40	0.58*		
2	Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่าง กระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น	0.54	0.69*		
3	Oso8_1.8 ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	0.55	0.61*		
4	Oso9_1.9 ท่านทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างานทำให้รู้จัก องค์กรมากขึ้น	0.50	0.69*		
5	Oso10_1.10 ท่านได้ทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างการ คัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	0.65	0.77*		
6	Oso16_2.6 การที่ได้ทราบโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำ ให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนมากขึ้น	0.34		0.39*	
7	Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อ ประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	0.56		0.60*	
8	Oso18_2.8 ท่านได้รับคำแนะนำให้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น ต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวได้ง่ายขึ้น	0.47		0.57*	
9	Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็น ส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	0.42		0.48*	
10	Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะ ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.65			0.63*
11	Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่าน ได้ได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.69			0.65*
12	Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ฟัง	0.43			0.57*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
13	Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้ให้การ ทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของ ท่านเพิ่มมากขึ้น	0.36			0.50*
14	Oso28_3.7 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	0.43			0.50*
15	Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มี ส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	0.48			0.51*
16	Oso30_3.9 ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า งาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น	0.52			0.49*

หมายเหตุ: * คำนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05



ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบ
วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรัฐจึงมีจำนวนข้อคำถามลดลงจาก 31 ข้อเหลือ 16 ข้อ แต่ละข้อมีค่า t และ r ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($t > 4.783$, $r > 0.38$) โดยมีรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นรายข้อ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลเบื้องต้นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรัฐ
หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
1	Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้ทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	9.91	0.649	3.92	0.883
2	Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น	10.517	0.632	3.86	0.897
3	Oso8_1.8 ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	9.161	0.606	4.02	0.808
4	Oso9_1.9 ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น	10.808	0.666	3.71	0.967
5	Oso10_1.10 ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือ ตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	11.058	0.65	3.77	0.938
6	Oso16_2.6 การที่ได้ทราบ โครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของคนมากขึ้น	4.783	0.5	4.18	.690
7	Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.316	0.49	4.10	0.778
8	Oso18_2.8 ท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.053	0.485	4.08	0.775
9	Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	6.848	0.456	4.14	0.709
10	Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.817	0.421	4.04	0.769
11	Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.76	0.38	4.02	0.768
12	Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเล่าประสบการณ์การทำงานให้ท่านฟัง	5.589	0.4	3.93	0.892
13	Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่านเพิ่มมากขึ้น	7.817	0.399	4.04	0.814

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
14	Oso28_3.7 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	8.053	0.423	4.047	0.759
15	Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	8.257	0.414	4.14	0.707
16	Oso30_3.9 ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น	7.587	0.394	4.16	0.670

สรุปได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 16 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .902 และมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแต่ละขั้วมากกว่า .855 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้

รายละเอียด	แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้			
	ชั้นเรียนรู้	ชั้นแสวงหาและคัดเลือก	ชั้นบรรจุเข้าทำงาน	รวม
1. จำนวนข้อ	5	4	7	16
2. จำนวนองค์ประกอบ	1	1	1	3
3. พิสัยคะแนนดิบ	5 - 25	4 - 20	10 - 35	34 - 80
4. พิสัยค่าอำนาจจำแนก	9.161 - 11.058	4.783 - 7.316	5.589 - 8.257	4.783 - 11.058
5. พิสัยค่า r	0.606 - 0.666	0.456 - 0.5	0.38 - 0.423	0.38 - 0.666
6. ค่า ความเชื่อมั่น	0.890	0.855	0.931	0.902
7. ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	19.9600	16.9260	29.2060	66.0920
8. ค่า SD คะแนนรวม	3.56086	2.33225	4.38338	7.81368

4.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต

ช่วงเติบโต (Growth Stage) (5 – 9 ปี) ช่วงเวลาที่พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดี ต้องการความเติบโตในสายอาชีพ บุคลากรจะเริ่มค้นพบแนวทางของตัวเอง อาจจะมีโอกาสเติบโตในสายงานเดิม คือได้เป็นหัวหน้างาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ บุคลากรจึงต้องการงานที่มี

ความรับผิดชอบสูง ทำท่าย และใช้ทักษะหลากหลาย ช่วงนี้มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นยอมรับ ขั้นดำรงรักษา และขั้นหันเห โดยมีข้อคำถามตั้งต้นของแบบวัดรวม 34 ข้อ นำเฉพาะข้อที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต 33 ข้อ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Principle Component Analysis (PCA) และทำการหมุนแกนแบบมุมฉากโดยใช้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต ผลการทดสอบค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดช่วงเติบโตปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ .879 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .60 สำหรับค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 5726.697 ค่า df เท่ากับ 136 และมีนัยสำคัญที่ .000 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.879
Chi-Square	5726.697
df	136
Barlett's Test of Sphericity	Significance
	.000
จำนวนคน	500

สำหรับค่าร้อยละความถี่สะสม (Cumulative Percentage) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แสดงในตารางที่ 4.13 โดยองค์ประกอบที่ 1 คือ ขั้นดำรงรักษาประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อได้แก่ Oso18_5.8, Oso19_5.9, Oso20_5.10, Oso22_5.12 และ Oso23_5.13 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.990 และสามารถอธิบายได้ 23.471% องค์ประกอบที่ 2 คือ ขั้นยอมรับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้ออันได้แก่ Oso1_4.1, Oso2_4.2, Oso3_4.3, Oso4_4.4, Oso7_4.7, Oso8_4.8 และ Oso10_4.10 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.947 ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มได้ 23.220% รวมเป็น 46.691% และองค์ประกอบที่ 3 คือ ขั้นหันเห ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้ออันได้แก่ Oso26_6.3, Oso27_6.4, Oso28_6.5, Oso33_6.10 และ Oso34_6.11 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.568 และสามารถอธิบายเพิ่มได้ 20.988% รวมเป็น 67.679%

ตารางที่ 4.13 ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทาง
สังคมขององค์การช่วงเติบโต

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
					1	2	3
1	Oso1_4.1 ความรู้ที่องค์กรมอบให้ตลอดช่วงทดลอง งาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะ เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	13.812	0.663	0.933		0.617	
2	Oso2_4.2 องค์กรให้ท่านมีสิทธิมีเสียงทัดเทียมกับ พนักงานคนอื่นๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกองค์กรโดยสมบูรณ์	9.886	0.549	0.866		0.863	
3	Oso3_4.3 เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์กรเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็น ความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	8.706	0.619	0.929		0.572	
4	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะ องค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคน อื่นๆ ในองค์กร	10.141	0.6	0.904		0.832	
5	Oso7_4.7 เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของคนภายในองค์กรได้ ชัดเจนมากขึ้น	10.378	0.687	0.925		0.621	
6	Oso8_4.8 ความชัดเจนในบทบาทที่องค์กรมอบให้ หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงานหรือทำงานมามากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานของท่านมากขึ้น	8.938	0.577	0.937		0.559	
7	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกของ องค์กร โดยสมบูรณ์หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	9.508	0.57	0.880		0.840	
8	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	8.675	0.67	0.934	0.817		
9	Oso19_5.9 ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา พนักงานเป็นรายบุคคล	7.91	0.65	0.837	0.841		
10	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	7.889	0.632	0.813	0.907		
11	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานจัดให้มีประชุม ชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้ พนักงานร่วมแสดงความเห็นในการทำแผน โครงการ	8.508	0.671	0.874	0.829		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading			
					1	2	3	
12	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	7.476	0.629	0.885	0.848			
13	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	8.226	0.586	0.890			0.807	
14	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	7.788	0.566	0.828			0.863	
15	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	6.958	0.533	0.801			0.832	
16	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	9.022	0.597	0.905			0.605	
17	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	12.776	0.581	0.867			0.827	
Eigenvalue						3.990	3.947	3.568
Percentage of variance						23.471	23.220	20.988
Cumulative Percentage						23.471	46.691	67.679

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ผลปรากฏว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต มีการคัดเลือกข้อคำถามที่เข้ากลุ่มกันได้ จาก 33 ข้อ เป็น 17 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามทั้ง 17 ข้อดังกล่าว มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างชุดใหม่ จำนวน 502 คน ผลปรากฏว่าข้อมูลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 คำนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล		
NFI	มากกว่า .90	0.98		
GFI	มากกว่า .90	0.96		
AGFI	มากกว่า .90	0.93		
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ Chi-Square/df < 2	Chi-Square 197.67	p-value	df
			0.00	97
SRMR	น้อยกว่า .05	0.043		
CFI	มากกว่า .90	0.99		
RMSEA	น้อยกว่า .06	0.046		

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ขั้นยอมรับ (ข้อ 4.1-4.4, 4.7-4.8, และ 4.10) ขั้นดำรงรักษา (ข้อ 5.8-5.10, 5.12-5.13) และขั้นหันเห (ข้อ 6.3-6.5, 6.10-6.11) ตรงตามองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างแบบวัด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) มากกว่า 0.49 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R-Square) รายข้อมากกว่า 0.37 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.15 และองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ($r > 0.45$) ดังภาพที่ 4.2

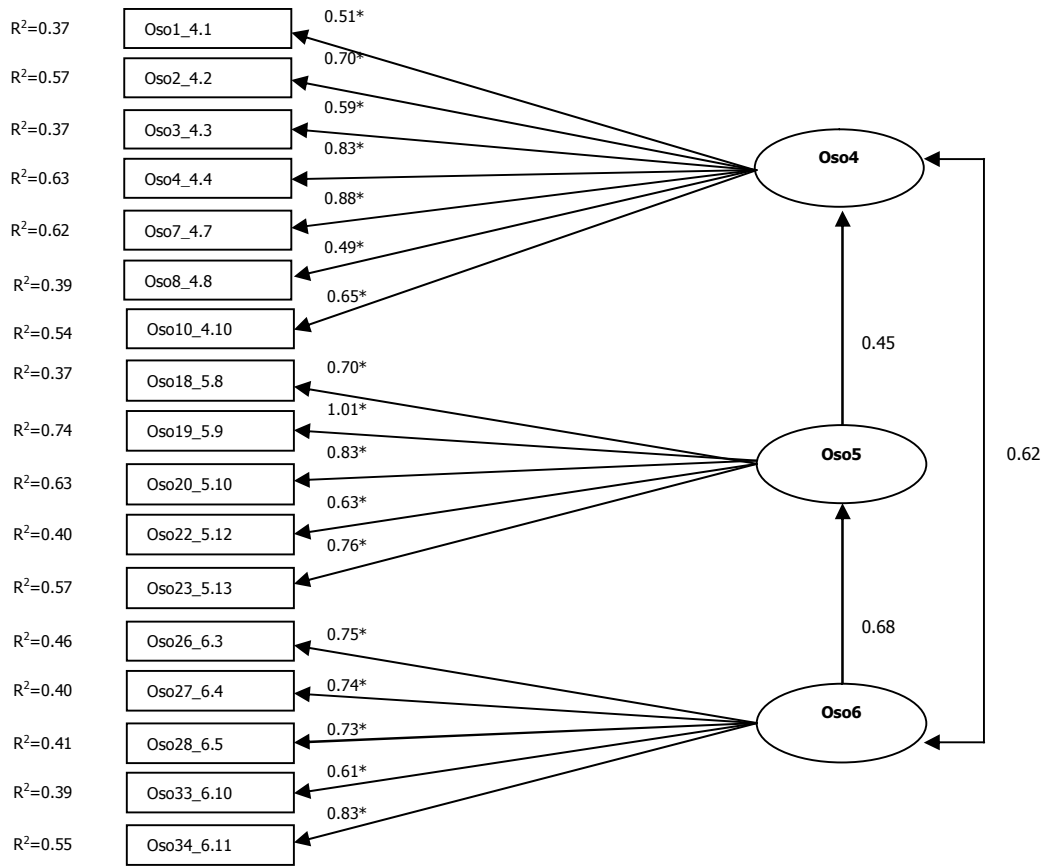
ตารางที่ 4.15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต จากผลการวิเคราะห์ CFA

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
1	Oso1_4.1 ความรู้ที่องค์กรมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงาน ท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	0.37	0.51*		
2	Oso2_4.2 องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกองค์กรโดยสมบูรณ์	0.57	0.70*		
3	Oso3_4.3 เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์กรเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	0.37	0.59*		
4	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์กร	0.63	0.83*		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
5	Oso7_4.7 เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น	0.62	0.88*		
6	Oso8_4.8 ความชัดเจนในบทบาทที่องค์กรมอบให้หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงานหรือทำงานมามากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานของท่านมากยิ่งขึ้น	0.39	0.49*		
7	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสมบูรณ์ หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	0.54	0.65*		
8	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	0.37		0.70*	
9	Oso19_5.9 ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	0.74		1.01*	
10	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	0.63		0.83*	
11	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	0.40		0.63*	
12	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.57		0.76*	
13	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	0.46			0.75*
14	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	0.40			0.74*
15	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	0.41			0.73*
16	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	0.39			0.61*
17	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	0.55			0.83*

หมายเหตุ: * ค่านี้สำคัญทางสถิติเท่ากับ .05



ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตจึงมีจำนวนข้อคำถามลดลงจาก 33 ข้อเหลือ 17 ข้อ แต่ละข้อมีค่า t และ r ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($t > 6.958, r > 0.533$) โดยมีรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นรายข้อ ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลเบื้องต้นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
1	Oso1_4.1 ความรู้ที่องค์การมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ	13.812	0.663	3.84	0.865
2	Oso2_4.2 องค์การให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกองค์การโดยสมบูรณ์	9.886	0.549	4.02	0.882

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
3	Oso3_4.3 เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์กรเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อภายนอก	8.706	0.619	3.78	0.942
4	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ในองค์กร	10.141	0.6	3.92	0.997
5	Oso7_4.7 เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์กร ได้ชัดเจนมากขึ้น	10.378	0.687	3.81	1.080
6	Oso8_4.8 ความชัดเจนในบทบาทที่องค์กรมอบให้หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมามากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานมากยิ่งขึ้น	8.938	0.577	3.96	0.771
7	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมบูรณ์หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	9.508	0.57	4.04	0.856
8	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	8.675	0.67	3.78	1.071
9	Oso19_5.9 ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	7.91	0.65	3.70	1.103
10	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	7.889	0.632	3.82	0.989
11	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	8.508	0.671	3.85	0.971
12	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	7.476	0.629	3.93	0.938
13	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	8.226	0.586	3.16	1.300
14	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	7.788	0.566	3.72	1.090
15	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	6.958	0.533	3.82	1.090
16	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	9.022	0.597	3.98	0.851
17	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	12.776	0.581	3.87	0.948

สรุปได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 17 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .912 และมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแต่ละขั้วนั้นมากกว่า .872 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

รายละเอียด	แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต			
	ขั้วดำรงรักษา	ขั้วยอมรับ	ขั้วหันเห	รวม
1. จำนวนข้อ	7	5	5	17
2. จำนวนองค์ประกอบ	1	1	1	3
3. พิสัยคะแนนดิบ	7 - 35	5 -25	5 -25	17 - 84
4. พิสัยค่าอำนาจจำแนก	8.706 - 13.812	7.476 - 8.675	6.958 - 12.776	6.958 - 13.812
5. ค่า ความเชื่อมั่น	0.872	0.924	0.887	0.912
6. พิสัยค่า r	0.549 - 0.687	0.629 - 0.671	0.533 - 0.597	0.533 - 0.687
7. ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม	28.5920	19.8980	20.0740	68.5640
8. ค่า SD ของคะแนนรวม	4.49644	4.02442	3.78009	9.74576

4.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่
ช่วงคงที่ (Stability Stage) (10 ปีขึ้นไป) เป็นช่วงที่สูงสุดของอาชีพ เป็นระยะที่ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ ได้รับการสั่งสมมาจนเต็มที่ เป็นช่วงที่ถือว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด ในช่วงนี้บุคลากรมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนใจงานที่ท้าทาย มีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ มีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นทบทวน ขั้นออกจากองค์กร และขั้นจดจำความหลัง โดยมีข้อคำถามตั้งต้นของแบบวัดรวม 31 ข้อ นำเฉพาะข้อที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์คุณภาพรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ 31 ข้อ ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Principle Component Analysis (PCA) และทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก โดยใช้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน

4.3.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ ผลการทดสอบค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดช่วงคงที่ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ .919 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .60 สำหรับค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ

8458.090 ค่า df เท่ากับ 153 และมีนัยสำคัญที่ .000 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.919
Chi-Square	8458.090
df	153
Significance	.000
จำนวนคน	500

สำหรับค่าร้อยละความถี่สะสม (Cumulative Percentage) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แสดงในตารางที่ 4.19 โดยองค์ประกอบที่ 1 คือ ขึ้นออกจากองค์ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้ออันได้แก่ Oso13_8.1, Oso14_8.2, Oso15_8.3, Oso16_8.4, Oso17_8.5, Oso18_8.6 และ Oso21_8.9 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 5.018 และสามารถอธิบายได้ 27.879% องค์ประกอบที่ 2 คือ ขึ้นทบทวนประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้ออันได้แก่ Oso1_7.1, Oso2_7.2, Oso3_7.3, Oso4_7.4 และ Oso7_7.7 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 4.135 ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มได้ 22.972% รวมเป็น 50.851% และองค์ประกอบที่ 3 คือ ขึ้นจดจำความหลัง ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้ออันได้แก่ Oso23_9.1, Oso24_9.2, Oso27_9.5, Oso28_9.6, Oso30_9.8 และ Oso31_9.9 โดยมีค่าเจาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 4.127 และสามารถอธิบายเพิ่มได้ 22.926% รวมเป็น 73.777%

ตารางที่ 4.19 ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
				1	2	3
1 Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	11.294	0.631	0.955	0.618		
2 Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่างค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	10.368	0.72	0.908	0.861		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
					1	2	3
3	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	9.967	0.683	0.917		0.864	
4	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าคุณพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	11.212	0.675	0.923		0.852	
5	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง	7.536	0.708	0.923		0.864	
6	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	9.862	0.736	0.908	0.779		
7	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรองงานอดิเรก	11.781	0.714	0.897	0.756		
8	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที้องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	10.376	0.699	0.943	0.634		
9	Oso16_8.4 ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้เกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	8.198	0.709	0.962	0.659		
10	Oso17_8.5 การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้เกษียณนั้น เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	9.174	0.688	0.917	0.865		
11	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	9.952	0.725	0.935	0.800		
12	Oso21_8.9 การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	11.231	0.707	0.883	0.816		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Anti-Image Correlation	Factor Loading		
				1	2	3
13 Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่องค์กรได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน	11.777	0.614	0.899			0.835
14 Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมี การถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องอายุหรือออกจาก องค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร ต่อไป	9.936	0.613	0.895			0.807
15 Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญ กับพนักงานจากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่ เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	12.384	0.725	0.939			0.625
16 Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องไปแล้วมาเป็น วิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการให้ ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรแม้ออก จากองค์กรแล้ว	11.157	0.646	0.922			0.834
17 Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการ แก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่ องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทาง ในการทำงาน	12.817	0.727	0.914			0.674
18 Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้ ที่เกี่ยวข้องอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว ได้พบปะ สังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากร เป็นอย่างดี	9.701	0.713	0.933			0.689
Eigenvalue				5.018	4.135	4.127
Percentage of variance				27.879	22.972	22.926
Cumulative Percentage				27.879	50.851	73.777

4.3.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ เมื่อทำวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ผลปรากฏว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ มีการคัดเลือกข้อคำถามที่เข้ากลุ่มกันได้ จาก 31 ข้อ เป็น 18 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถามทั้ง 18 ข้อดังกล่าว มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างชุดใหม่ จำนวน 502 คน ผลปรากฏว่าข้อมูลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 คำนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติในโมเดล		
NFI	มากกว่า .90	0.99		
GFI	มากกว่า .90	0.96		
AGFI	มากกว่า .90	0.93		
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ Chi-Square/df < 2	Chi-Square 196.80	p-value	df
SRMR	น้อยกว่า .05	0.031		
CFI	มากกว่า .90	0.99		
RMSEA	น้อยกว่า .06	0.043		

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ชั้นบททวน (ข้อ 7.1-7.4, 7.7) ชั้นออกจากองค์กร (ข้อ 8.1-8.6, 8.9) และชั้นจดจำความหลัง (ข้อ 9.1-9.2, 9.5-9.6, 9.8-9.9) ตรงตามองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างแบบวัด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) มากกว่า 0.61 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R-Square) รายข้อมากกว่า 0.61 ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.21 และองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ($r > 0.65$) ดังภาพที่ 4.3

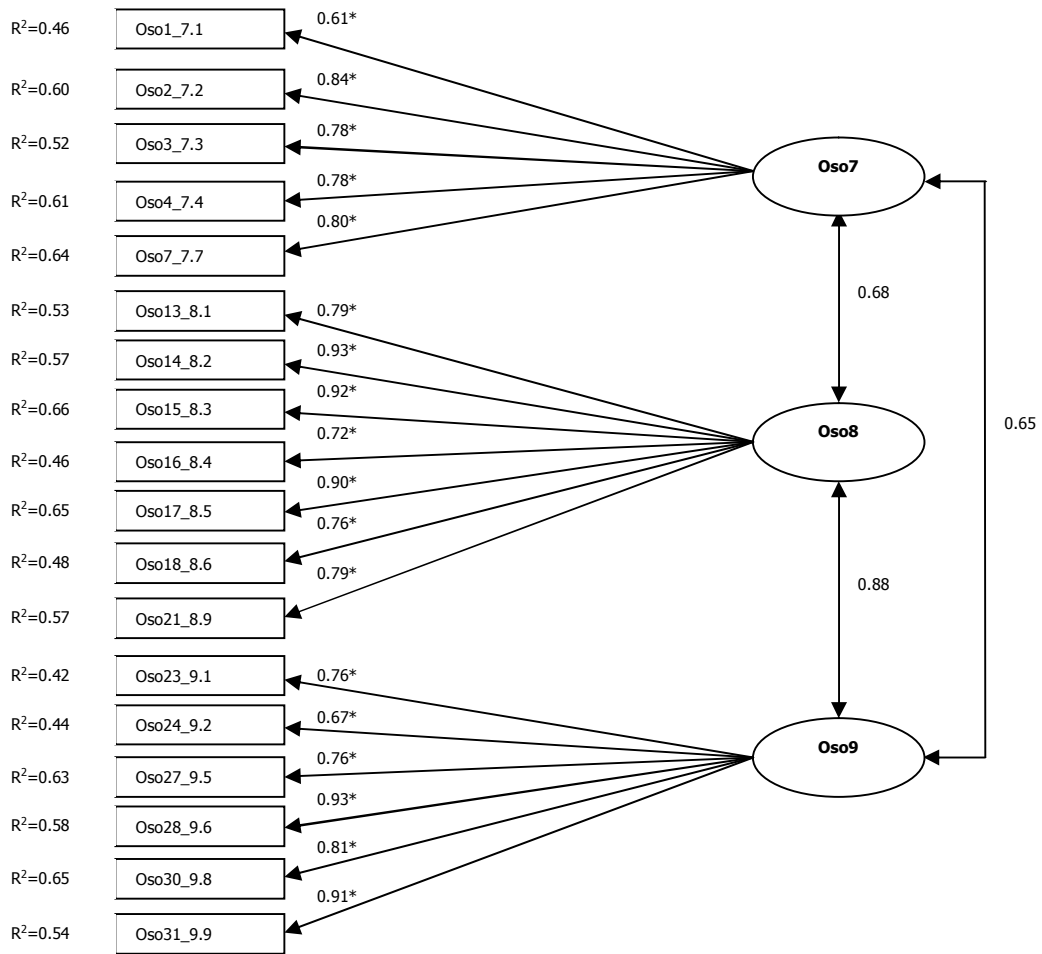
ตารางที่ 4.21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ จากผลการวิเคราะห์ CFA

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
1	Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	0.46	0.61*		
2	Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่าการทำให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการทำกิจกรรมสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	0.60	0.84*		
3	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	0.52	0.78*		
4	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	0.61	0.78*		
5	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	0.64	0.80*		
6	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าการดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	0.53		0.79*	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading		
			1	2	3
7	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าการมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรองงานอเมริกา	0.57		0.93*	
8	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที้องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	0.66		0.92*	
9	Oso16_8.4 ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	0.46		0.72*	
10	Oso17_8.5 การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลพนักงานอย่างดี	0.65		0.90*	
11	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	0.48		0.76*	
12	Oso21_8.9 การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	0.57		0.79*	
13	Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้พนักงาน	0.42			0.76*
14	Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร	0.44			0.67*
15	Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	0.63			0.76*
16	Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรเมื่อก่อนออกจากองค์กรแล้ว	0.58			0.93*
17	Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้มาเป็นแนวทางการทำงาน	0.65			0.81*
18	Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี	0.54			0.91*

หมายเหตุ: * ค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05



ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่จึงมีจำนวนข้อคำถามลดลงจาก 31 ข้อ เหลือ 18 ข้อ แต่ละข้อมีค่า t และค่า r ผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ($t > 7.536, r > 0.613$) โดยมีรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นรายข้อ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลเบื้องต้นรายข้อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
1	Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	11.294	0.631	3.88	0.988
2	Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการทำกิจกรรมที่ มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	10.368	0.72	3.82	0.986

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
3	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	9.967	0.683	3.65	1.101
4	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	11.212	0.675	3.71	1.065
5	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง	7.536	0.708	3.92	0.912
6	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	9.862	0.736	3.79	1.062
7	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก	11.781	0.714	3.71	1.134
8	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	10.376	0.699	3.66	1.191
9	Oso16_8.4 ท่านคิดว่าสิ่งที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	8.198	0.709	3.74	1.129
10	Oso17_8.5 การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณนั้นเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	9.174	0.688	3.86	1.070
11	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	9.952	0.725	3.84	1.098
12	Oso21_8.9 การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	11.231	0.707	3.90	1.065
13	Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน	11.777	0.614	3.84	1.035
14	Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป	9.936	0.613	3.75	1.097
15	Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	12.384	0.725	3.98	0.892
16	Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรแม้จะออกจากองค์กรแล้ว	11.157	0.646	3.77	1.028

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
17	Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน	12.817	0.727	3.87	0.984
18	Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้ที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากรเป็นอย่างไรดี	9.701	0.713	3.79	1.097

สรุปได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 18 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .951 และมีค่าความเชื่อมั่น (Standardized Alpha) ของแต่ละขั้วมากกว่า .918 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

รายละเอียด	แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่			
	ขั้นทบทวน	ขั้นออกจากองค์กร	ขั้นจดจำความหลัง	รวม
1. จำนวนข้อ	5	7	6	18
2. จำนวนองค์ประกอบ	1	1	1	3
3. พิสัยคะแนนดิบ	5 - 25	7 - 35	6 - 30	18 - 89
4. พิสัยค่าอำนาจจำแนก	7.536 - 11.294	8.198 - 11.781	9.701 - 12.817	7.536 - 12.817
5. ค่า ความเชื่อมั่น	0.924	0.933	0.918	0.951
6. พิสัยค่า r	0.631 - 0.72	0.688 - 0.736	0.613 - 0.727	0.613- 0.736
7. ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม	19.7780	27.8900	23.6500	71.3180
8. ค่า SD คะแนนรวม	4.25358	6.34874	5.24275	13.73033

4.3.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพิสูจน์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม

ในส่วนนี้จะทำการพิสูจน์ว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ (1) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (2) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต และ (3) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ โดยจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.3.4.1 การปรับลดข้อคำถาม (Scale Reduction) จาก 9/51 เป็น 9/46 ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อลดรูป หรือ Scale Reduction ให้เป็นหนึ่งเดียวคือ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่ต่อยอดมาจากการพิสูจน์แบบวัดเดียวในกลุ่มการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยนำแบบวัดเดียวทั้ง 3 ฉบับมาลดรูป หรือ Scale Reduction ให้เป็นหนึ่งเดียว โดยมีข้อมูลตั้งต้นที่นำมาวิเคราะห์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม ดังตาราง 4.24

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลตั้งต้นที่นำมาวิเคราะห์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม

แบบวัด	ผลการวิเคราะห์ CFA ที่เป็นแบบวัดเดียว	
	จำนวน factor	จำนวนข้อ
1. แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้	3	16
2. แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต	3	17
3. แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่	3	18
รวม	9	51

เมื่อนำทั้ง 51 ข้อ เข้าสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ปรากฏว่าหลังจากการปรับแล้วยังคงเหลือ 9 องค์ประกอบ รวม 46 ข้อ ผลการทดสอบค่า KMO and Barlett's Test ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ .909 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ .60 สำหรับค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 21225.304 ค่า df เท่ากับ 1035 และมีนัยสำคัญที่ .000 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไปได้ ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Barlett's Test ของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม

ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.909
Chi-Square	21225.304
df	1035
Barlett's Test of Sphericity	Significance
	.000
	จำนวนคน
	500

สำหรับค่าร้อยละความถี่สะสม (Cumulative Percentage) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 5.393 สามารถอธิบายได้ 11.725% องค์ประกอบที่ 2 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 5.262 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 11.439% รวมเป็น 23.164% องค์ประกอบที่ 3 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 4.086 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 8.882% รวมเป็น 32.046% องค์ประกอบที่ 4 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.991 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 8.676% รวมเป็น 40.722% องค์ประกอบที่ 5 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.831 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 8.329% รวมเป็น 49.050% องค์ประกอบที่ 6 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.640 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 7.913% รวมเป็น 56.963% องค์ประกอบที่ 7 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 3.552 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 7.721% รวมเป็น 64.684% องค์ประกอบที่ 8 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 2.586 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 5.623% รวมเป็น 70.307% และ องค์ประกอบที่ 9 มีค่าเฉพาะจง (Eigenvalue) เท่ากับ 2.441 โดยสามารถอธิบายได้เพิ่ม 5.308% รวมเป็น 75.614%

ตารางที่ 4.26 ค่าร้อยละความถี่สะสม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม

ข้อความ	Anti-image	Factor Loading								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	0.857						0.796			
2 Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น	0.905						0.789			
3 Oso8_1.8 ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	0.860						0.782			
4 Oso9_1.9 ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น	0.972						0.638			
5 Oso10_1.10 ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	0.906						0.746			
6 Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	0.858								0.849	
7 Oso18_2.8 ท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่องานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	0.853								0.852	
8 Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	0.814								0.868	
9 Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.888	0.845								
10 Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.923	0.848								

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	ข้อความ	Anti-image	Factor Loading										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
11	Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ท่านฟัง	0.967	0.559										
12	Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น	0.893	0.845										
13	Oso28_3.7 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	0.917	0.870										
14	Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	0.912	0.869										
15	Oso30_3.9 ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของงานมากขึ้น	0.879	0.892										
16	Oso2_4.2 องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมบูรณ์	0.882											0.836
17	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์กร	0.905											0.787
18	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมบูรณ์หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	0.907											0.814
19	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	0.932				0.796							
20	Oso19_5.9 ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	0.877				0.819							

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	ข้อความ	Anti- image	Factor Loading								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	0.870			0.865						
22	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	0.889			0.775						
23	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.893			0.825						
24	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	0.920							0.750		
25	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	0.871							0.842		
26	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	0.847							0.808		
27	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	0.929							0.565		
28	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	0.915							0.777		
29	Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	0.959					0.530				
30	Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	0.900					0.816				

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	ข้อความ	Anti- image	Factor Loading									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
31	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับ องค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	0.905					0.826					
32	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญ กับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	0.936					0.797					
33	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน การ เลื่อนตำแหน่ง	0.929					0.803					
34	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรม หรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่จะเกษียณอายุ	0.915		0.738								
35	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการ เรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก	0.913		0.713								
36	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรทำให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณ เช่น วิธีการ กระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้ชิดเกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	0.954		0.615								
37	Oso16_8.4 ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้ชิดเกษียณ นั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	0.967		0.637								
38	Oso17_8.5 การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับ ผู้ใกล้ชิดเกษียณนั้นเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานเป็นอย่างดี	0.929		0.834								
39	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องถึงหลังเกษียณอายุ	0.923		0.763								

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ข้อความ	Anti-image	Factor Loading								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
40 Oso21_8.9 การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เคียงทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงจัง	0.908		0.780							
41 Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่องค์กรเชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน	0.906				0.821					
42 Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป	0.910				0.770					
43 Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	0.951				0.556					
44 Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรแม้ออกจากองค์กรแล้ว	0.923				0.815					
45 Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน	0.931				0.614					
46 Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี	0.917				0.629					
Eigenvalue		5.393	5.262	4.086	3.991	3.831	3.640	3.552	2.586	2.441
Percentage of variance		11.725	11.439	8.882	8.676	8.329	7.913	7.721	5.623	5.308
Cumulative Percentage		11.725	23.164	32.046	40.722	49.050	56.963	64.684	70.307	75.614

4.3.4.2 การพิสูจน์แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม ในขั้นนี้ได้ทำการวิเคราะห์ต่อจากขั้นแรก โดยเป็นการพิสูจน์ว่า โมเดล 3 องค์ประกอบ 46 ข้อ สามารถรวมกันเป็นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม โดยเมื่อทำการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างชุดใหม่ จำนวน 502 คน ผลปรากฏว่าข้อมูลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ดังตารางที่ 4.27 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานแสดงไว้ในตาราง 4.28

ตารางที่ 4.27 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าสถิติใน โมเดล		
NFI	มากกว่า .90		0.96	
GFI	มากกว่า .90		0.94	
AGFI	มากกว่า .90		0.92	
Chi-Square	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือ Chi-Square/df < 2	Chi-Square	p-value	df
		2116.39	0.00	935
SRMR	น้อยกว่า .05		0.050	
CFI	มากกว่า .90		0.98	
RMSEA	น้อยกว่า .06		0.050	

ตารางที่ 4.28 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม ขึ้นสอง จากผลการวิเคราะห์ CFA

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9				
1	Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	0.43	0.60												
2	Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงานทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น	0.65	0.75												
3	Oso8_1.8 ท่านได้ทราบหน้าที่งานระหว่างการคัดเลือกทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	0.46	0.55												
4	Oso9_1.9 ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น	0.56	0.73												
5	Oso10_1.10 ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	0.57	0.72												
6	Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	0.45		0.54											
7	Oso18_2.8 ท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	0.60		0.64											
8	Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	0.57		0.56											
9	Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานได้ดีเพราะคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า	0.65				0.63									
10	Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	0.69				0.64									
11	Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ท่านฟัง	0.41				0.55									

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
12	Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ได้สาริการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น	0.39			0.52								
13	Oso28_3.7 ในการทำงานช่วงแรก เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้ท่านทำงานได้เร็วขึ้น	0.45			0.51								
14	Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	0.46			0.50								
15	Oso30_3.9 ในการทำงานช่วงแรก คำนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ทำให้ท่านเข้าใจเนื้อหาของงานมากขึ้น	0.51			0.49								
16	Oso2_4.2 องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นฯ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกของกิจการโดยสมบูรณ์	0.52					0.66						
17	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจการจริงๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นฯ ในองค์กร	0.68					0.85						
18	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกิจการโดยสมบูรณ์หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	0.54					0.65						
19	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	0.37							0.70				
20	Oso19_5.9 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล	0.74							1.01				
21	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	0.64							0.84				
22	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	0.40							0.63				
23	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	0.57							0.76				

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้ออกสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	0.48						0.77			
25	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	0.41						0.75			
26	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อลดความเบื่อหน่ายในงาน	0.40						0.72			
27	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	0.39						0.63			
28	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	0.56						0.84			
29	Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	0.48								0.63	
30	Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	0.62								0.86	
31	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรเปรียบเทียบเงินเดือน, สวัสดิการ กับองค์กรอื่น พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	0.52								0.78	
32	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	0.59								0.77	
33	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง	0.65								0.80	
34	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	0.56									0.82
35	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก	0.55									0.90

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

	ข้อความ	R ²	Standardized Factor Loading									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
36	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่ต้องการของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	0.63									0.89	
37	Oso16_8.4 การที่ต้องการมีเงินขวัญถุงให้ผู้เกษียณนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อยากทำงานกับองค์กรจนเกษียณ	0.46									0.73	
38	Oso17_8.5 การที่ต้องการของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้เกษียณนั้นเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	0.69									0.93	
39	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	0.53									0.80	
40	Oso21_8.9 การที่ต้องการมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	0.60									0.81	
41	Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่ต้องการได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน	0.44										0.66
42	Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่ต้องการของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป	0.41										0.75
43	Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่ต้องการได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	0.59										0.73
44	Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์กรเมื่อออกจากองค์กรแล้ว	0.57										0.91
45	Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน	0.67										0.82
46	Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี	0.56										0.93

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม หลังทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จะมีจำนวนข้อคำถามลดลงจาก 51 ข้อเหลือ 46 ข้อ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นรายชื่อ ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลเบื้องต้นรายชื่อของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม หลังจากทำการวิเคราะห์ EFA และ CFA

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
1	Oso6_1.6 ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน	9.91	0.649	3.92	0.883
2	Oso7_1.7 ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรง่ายขึ้น	10.517	0.632	3.86	0.897
3	Oso8_1.8 ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น	9.161	0.606	4.02	0.808
4	Oso9_1.9 ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น	10.808	0.666	3.71	0.967
5	Oso10_1.10 ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือ ตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น	11.058	0.65	3.77	0.938
6	Oso17_2.7 เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.316	0.49	4.10	0.778
7	Oso18_2.8 ท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น	7.053	0.485	4.08	0.775
8	Oso19_2.9 การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้รวดเร็ว	6.848	0.456	4.14	0.709
9	Oso24_3.3 เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.817	0.421	4.04	0.769
10	Oso25_3.4 ท่านมีความชำนาญอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	7.76	0.38	4.02	0.768
11	Oso26_3.5 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ทำงานให้ท่านฟัง	5.589	0.4	3.93	0.892
12	Oso27_3.6 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่านเพิ่มมากขึ้น	7.817	0.399	4.04	0.814
13	Oso28_3.7 ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น	8.053	0.423	4.047	0.759

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
14	Oso29_3.8 การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	8.257	0.414	4.14	0.707
15	Oso30_3.9 ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของงานมากขึ้น	7.587	0.394	4.16	0.670
16	Oso2_4.2 องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กรโดยสมบูรณ์	9.886	0.549	4.02	0.882
17	Oso4_4.4 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์กร	10.141	0.6	3.92	0.997
18	Oso10_4.10 การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสมบูรณ์ หลังจากผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	9.508	0.57	4.04	0.856
19	Oso18_5.8 ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้	8.675	0.67	3.78	1.071
20	Oso19_5.9 ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล	7.91	0.65	3.70	1.103
21	Oso20_5.10 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	7.889	0.632	3.82	0.989
22	Oso22_5.12 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ	8.508	0.671	3.85	0.971
23	Oso23_5.13 ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	7.476	0.629	3.93	0.938
24	Oso26_6.3 องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น	8.226	0.586	3.16	1.300
25	Oso27_6.4 ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน	7.788	0.566	3.72	1.090
26	Oso28_6.5 ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน	6.958	0.533	3.82	1.090
27	Oso33_6.10 พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ	9.022	0.597	3.98	0.851
28	Oso34_6.11 ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง	12.776	0.581	3.87	0.948
29	Oso1_7.1 องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร	11.294	0.631	3.88	0.988

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
30	Oso2_7.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ	10.368	0.72	3.82	0.986
31	Oso3_7.3 ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ	9.967	0.683	3.65	1.101
32	Oso4_7.4 ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน	11.212	0.675	3.71	1.065
33	Oso7_7.7 ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง	7.536	0.708	3.92	0.912
34	Oso13_8.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ	9.862	0.736	3.79	1.062
35	Oso14_8.2 ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์กรจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก	11.781	0.714	3.71	1.134
36	Oso15_8.3 ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้	10.376	0.699	3.66	1.191
37	Oso16_8.4 ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้เกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ	8.198	0.709	3.74	1.129
38	Oso17_8.5 การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้เกษียณนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี	9.174	0.688	3.86	1.070
39	Oso18_8.6 ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ	9.952	0.725	3.84	1.098
40	Oso21_8.9 การที่องค์กรมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ	11.231	0.707	3.90	1.065
41	Oso23_9.1 ท่านประทับใจที่องค์กรได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน	11.777	0.614	3.84	1.035
42	Oso24_9.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์กรของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป	9.936	0.613	3.75	1.097
43	Oso27_9.5 ท่านยืนยันได้ว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม	12.384	0.725	3.98	0.892

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่า t	ค่า r	Mean	S.D.
44	Oso28_9.6 องค์กรได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องนี้ให้กับองค์กรแม้ออกจากองค์กรแล้ว	11.157	0.646	3.77	1.028
45	Oso30_9.8 ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไปแล้วที่องค์กรของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน	12.817	0.727	3.87	0.984
46	Oso31_9.9 องค์กรได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้ที่เกี่ยวข้องอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่าการดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี	9.701	0.713	3.79	1.097

สรุปได้ว่าการลดรูปโมเดลนั้นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม ประกอบด้วย (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต และ (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 46 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด เท่ากับ .958 (Standardized Alpha = .958) ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 สรุปผลแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม

รายละเอียด	แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม									
	ชั้นเรียนรู้	ชั้นแสวงหา และคัดเลือก	ชั้นบรรจุเข้า ทำงาน	ชั้นดำรงรักษา	ชั้นยอมรับ	ชั้นหันเห	ชั้นทบทวน	ชั้นออกจาก องค์กร	ชั้นจดจำ ความหลัง	รวม
1. จำนวนข้อ	5	3	7	3	5	5	5	7	6	46
2. จำนวน องค์ประกอบ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3. พิสัยคะแนนดิบ	5 - 25	3 - 15	10 - 35	3 - 15	5 - 25	5 - 25	5 - 25	7 - 35	6 - 30	64 - 221
4. พิสัยค่าอำนาจ จำแนก	9.16 - 11.058	6.848 - 7.316	5.589 - 8.257	9.508 - 10.14	7.476 - 8.675	6.958 - 12.776	7.536 - 11.294	8.198 - 11.781	9.701 - 12.817	5.589 - 12.817
5. ค่าความเชื่อมั่น	0.890	0.902	0.931	0.883	0.924	0.887	0.924	0.933	0.918	0.958
6. พิสัยค่า r	0.606 - 0.666	0.456 - 0.49	0.38 - 0.423	0.549 - 0.6	0.629 - 0.671	0.533 - 0.597	0.631 - 0.72	0.688 - 0.736	0.613 - 0.727	0.38 - 0.736
7. ค่าเฉลี่ยคะแนน รวม	19.9600	12.6560	29.2060	12.5940	19.8980	20.0740	19.7780	27.8900	23.6500	185.7060
8. ค่า SD คะแนน รวม	3.56086	1.92069	4.38338	2.22690	4.02442	3.78009	4.25358	6.34874	5.24275	25.06104

4.4 การสร้างค่าคะแนนมาตรฐานของแต่ละแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะสร้างค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแบบวัดทั้ง 4 ฉบับ อันได้แก่ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ และแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนที่ (T – Score) แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ได้แก่ ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสูงมาก ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรสูง ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรปานกลาง ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรต่ำ และระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรต่ำมาก ซึ่งใช้วิธีสร้างตารางแจกแจงความถี่ โดยเรียงคะแนนดิบจากมากไปหาน้อย จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวไปทำการหาตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ และนำค่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้ไปเทียบตารางคะแนนมาตรฐาน T ซึ่งผลที่ได้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้

ในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ดีมากที่สุดจะมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 68 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ดีจะมีคะแนน 61 – 70 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 56 – 67 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ปานกลาง จะมีคะแนน 51 – 60 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 44 – 55 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ต่ำจะมีคะแนน 41 – 50 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 43 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 40 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31 ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้

ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้	คะแนนดิบ	คะแนนที่
สูงมาก	เท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน	เท่ากับหรือมากกว่า 68
สูง	61 – 70 คะแนน	56 – 67
ปานกลาง	51 – 60 คะแนน	44 – 55
ต่ำ	41 – 50 คะแนน	32 – 43
ต่ำมาก	เท่ากับหรือน้อยกว่า 40 คะแนน	เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

4.4.2 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโต

ในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโต องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโตดีมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 68 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโตดีจะมีคะแนน 57 – 70 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 55 – 67 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโตปานกลาง จะมีคะแนน 43 – 56 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 42 – 54 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโตต่ำจะมีคะแนน 29 – 42 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 29 – 41 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโตต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 28 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 28 ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโต

ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเดิโต	คะแนนดิบ	คะแนนที่
สูงมาก	เท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน	เท่ากับหรือมากกว่า 68
สูง	57 – 70 คะแนน	55 – 67
ปานกลาง	43 – 56 คะแนน	42 – 54
ต่ำ	29 – 42 คะแนน	29 – 41
ต่ำมาก	เท่ากับหรือน้อยกว่า 28 คะแนน	เท่ากับหรือน้อยกว่า 28

4.4.3 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่

ในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ดีมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 76 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 71 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ดีจะมีคะแนน 61 – 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 58 – 70 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ปานกลาง จะมีคะแนน 46 – 60 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 45 – 57 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ต่ำจะมีคะแนน 31 – 45 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 44 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคองที่ต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 30 คะแนน ลงมา หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31 ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่	คะแนนดิบ	คะแนนที่
สูงมาก	เท่ากับหรือมากกว่า 76 คะแนน	เท่ากับหรือมากกว่า 71
สูง	61 – 71 คะแนน	58 – 70
ปานกลาง	46 – 60 คะแนน	45 – 57
ต่ำ	31 – 45 คะแนน	32 – 44
ต่ำมาก	เท่ากับหรือน้อยกว่า 30 คะแนน	เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

4.4.4 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม

ในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมดีมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 194 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 71 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมดีจะมีคะแนน 161 – 193 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 58 – 70 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมปานกลาง จะมีคะแนน 128 – 160 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 45 – 57 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมต่ำจะมีคะแนน 95 – 127 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 44 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวมต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 94 คะแนน ลงมา หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31 ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าคะแนนมาตรฐานของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม

ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม	คะแนนดิบ	คะแนนที่
สูงมาก	เท่ากับหรือมากกว่า 194 คะแนน	เท่ากับหรือมากกว่า 71
สูง	161 – 193 คะแนน	58 – 70
ปานกลาง	128 – 160 คะแนน	45 – 57
ต่ำ	95 – 127 คะแนน	32 – 44
ต่ำมาก	เท่ากับหรือน้อยกว่า 94 คะแนน	เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรครั้งนี้ได้ทำการสร้างและหาคุณภาพแบบวัด 3 ช่วง ที่เกี่ยวข้องกับถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ได้แก่ (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต และ (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ รวมทั้งได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์ว่าแบบวัดทั้ง 3 ช่วงนี้เป็นองค์ประกอบของแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS และ (2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป LISREL ในบทนี้จะทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน รวม 4 สมมติฐาน ตลอดจนทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

ในตอนนี้จะทำการสรุปผลสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ทีละข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 มีเนื้อความว่า “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังคงปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน” สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ฉบับตั้งต้นมีจำนวน 31 ข้อ ผ่านการคัดคุณภาพรายข้อ เป็นจำนวน 31 ข้อ โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

สำรวจปรากฏผล 3 องค์ประกอบ รวม 16 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้หลักการจับกลุ่มองค์ประกอบที่มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ ผลปรากฏว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ดังนั้นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ชั้นแสวงหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ ชั้นบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 4 ข้อ และชั้นเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ รวมเป็นข้อคำถาม 16 ข้อ ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ฉบับนี้สามารถนำไปใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ได้จริง และถูกต้องครบถ้วนตามแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบุญแวน (Bhuvan, 2010) และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่เสนอโดย ดีวซ์และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988)

5.1.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 มีเนื้อความว่า “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต (5 – 9 ปี) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังคงปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน” สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตฉบับตั้งต้นมีจำนวน 34 ข้อ ผ่านการคัดคุณภาพรายข้อ เป็นจำนวน 33 ข้อ โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจปรากฏผล 3 องค์ประกอบ 17 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้หลักการจับกลุ่มองค์ประกอบที่มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ ผลปรากฏว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ดังนั้นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ชั้นยอมรับ จำนวน 7 ข้อ ชั้นดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ และชั้นหันเห จำนวน 5 ข้อ รวมเป็นข้อคำถาม 17 ข้อ ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ฉบับนี้สามารถนำไปใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตได้จริง และถูกต้องครบถ้วนตามแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบุญแวน (Bhuvan, 2010) และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่เสนอโดย ดีวซ์และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988)

5.1.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 มีเนื้อความว่า “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ (10 ปีขึ้นไป) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์แล้ว องค์ประกอบทั้ง 3 ยังคงปรากฏ และประกอบด้วยข้อคำถามที่ไม่มีมิติปนกัน” สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ฉบับดั้งเดิมมีจำนวน 31 ข้อ ผ่านการคัดคุณภาพรายข้อ เป็นจำนวน 31 ข้อ โดยแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ที่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจปรากฏผล 3 องค์ประกอบ 18 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้หลักการจับกลุ่มองค์ประกอบที่มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ ผลปรากฏว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ดังนั้นแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ขั้นตอนทวน จำนวน 5 ข้อ ขั้นตอนจากองค์การ จำนวน 7 ข้อ และขั้นตอนจําความหลัง จำนวน 6 ข้อ รวมเป็นข้อคำถาม 18 ข้อ ซึ่ง กล่าวได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้อุปกรณ์ฉบับนี้สามารถนำไปใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ได้จริง และถูกต้องครบถ้วนตามแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบุญวน (Bhuvan, 2010) และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่เสนอโดย ดีวซ์และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988)

5.1.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 มีเนื้อความว่า “การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่ สามารถรวมกันเป็นการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม” สมมติฐานนี้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ ทั้ง 3 ช่วง รวม 51 ข้อ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยให้คง 9 องค์ประกอบ ปรากฏว่า ข้อคำถามลดลงเหลือ 46 ข้อ ซึ่งสามารถอธิบายแบบวัดนี้ได้ 75.614% เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้หลักการจับกลุ่มองค์ประกอบที่มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ ผลปรากฏว่า โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ดังนั้นแบบวัดการ

ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม จึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ชั้น
 แสวงหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ ชั้นบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 3 ข้อ และชั้นเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ
 ชั้นยอมรับ จำนวน 3 ข้อ ชั้นดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ และชั้นหันเห จำนวน 5 ข้อ ชั้นทบทวน
 จำนวน 5 ข้อ ชั้นออกจากองค์การ จำนวน 7 ข้อ และชั้นจดจำความหลัง จำนวน 6 ข้อ รวมเป็นข้อ
 คำถาม 46 ข้อ ซึ่ง กล่าวได้ว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ฉบับนี้สามารถ
 นำไปใช้วัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวมได้จริง และถูกต้องครบถ้วนตามแนวคิดวงจร
 ชีวิตการทำงานของบุญแวน (Bhuvan, 2010) และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่เสนอ
 โดย ดิวซ์และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988)

5.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ห้องประกอบของกลุ่มแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมของ องค์การ

ในส่วนนี้ได้ทำการสรุปผลการวิเคราะห์ห้องประกอบของแต่ละแบบวัดในกลุ่มการ
 ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยทำการสรุปตามประเภทของแบบวัดดังนี้

5.2.1 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ชั้นตอน คือ ชั้น
 แสวงหาและคัดเลือก ชั้นบรรจุเข้าทำงาน และชั้นเรียนรู้ โดยเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า (Rating
 Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย สร้างขึ้นเป็นจำนวน
 31 ข้อ มีข้อที่ผ่านเกณฑ์หาคุณภาพของแบบวัดจำนวน 31 ข้อ หลังจากผ่านการวิเคราะห์
 องค์ประกอบปรากฏว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อ
 คำถาม 16 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อคำถามมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยผู้
 ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” ได้ 5 คะแนน ไต่ลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน โดยแบบวัด
 ทั้งฉบับมีพิสัยของคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 17 – 85 คะแนน พิสัยค่าอำนาจจำแนก
 รายข้อ เท่ากับ 4.783 – 11.058 พิสัยค่า Item-Total Correlation เท่ากับ 0.38 - 0.666 สามารถทำนาย
 ได้ 72.475% และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา เท่ากับ .902 โดยมีค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของ
 แบบวัด คือ องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ดีมากจะมีคะแนน
 เท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 68 องค์การที่มีระดับการ
 ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ดีจะมีคะแนน 61 – 70 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 56 – 67
 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ปานกลาง จะมีคะแนน 51 – 60

คะแนน หรือมีคะแนนที่ 44 – 55 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ต่ำ จะมีคะแนน 41 – 50 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 43 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 40 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

5.2.2 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นยอมรับ ขั้นดำรงรักษา และขั้นหันเห โดยเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย สร้างเป็นจำนวน 31 ข้อ มีข้อที่ผ่านเกณฑ์หาคุณภาพของแบบวัดจำนวน 31 ข้อ หลังจากผ่านการวิเคราะห์หองค์ประกอบปรากฏว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อคำถามมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยข้อความทางบวกผู้ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” ได้ 5 คะแนน ได้ลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนกลับกัน โดยแบบวัดทั้งฉบับมีพิสัยของคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 17 – 85 คะแนน พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 6.958 - 13.812 พิสัยค่า Item-Total Correlation เท่ากับ 0.549 - 0.687 สามารถทำนายได้ 67.679% และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา เท่ากับ .912 โดยมีค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแบบวัด คือ องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตดีมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 68 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตดีจะมีคะแนน 57 – 70 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 55 – 67 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตปานกลาง จะมีคะแนน 43 – 56 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 42 – 54 องค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตต่ำจะมีคะแนน 29 – 42 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 29 – 41 และองค์กรที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโตต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 28 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 28

5.2.3 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่นี้ถูกวัดใน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นยอมรับ ขั้นดำรงรักษา และขั้นหันเห โดยเป็นแบบวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงเลย สร้างเป็นจำนวน 31 ข้อ มีข้อที่ผ่านเกณฑ์หาคุณภาพของแบบวัดจำนวน 31 ข้อ หลังจากผ่านการวิเคราะห์หองค์ประกอบปรากฏว่าแบบวัดการ

ถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อคำถามมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยข้อความทางบวกผู้ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” ได้ 5 คะแนน ได้ลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน โดยแบบวัดทั้งหมดนี้มีพิสัยของคะแนนรวมของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 18 – 90 คะแนน พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 7.536 - 12.817 พิสัยค่า Item-Total Correlation เท่ากับ 0.613 - 0.736 สามารถทำนายได้ 73.777% และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา เท่ากับ .951 โดยมีค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแบบวัด คือ องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ที่ดีมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 76 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 71 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ที่ดีจะมีคะแนน 61 – 71 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 58 – 70 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ปานกลาง จะมีคะแนน 46 – 60 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 45 – 57 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ต่ำจะมีคะแนน 31 – 45 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 44 และองค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 30 คะแนน ลงมา หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

5.2.4 แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม

ในงานวิจัยนี้ได้พิสูจน์จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้วว่า การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ช่วง ได้แก่ (1) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ (2) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต และ (3) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ โดยหลังทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การนั้นจำนวนข้อคำถามได้ลดลงจาก 51 ข้อเหลือ 46 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อคำถามมีคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยข้อความทางบวกผู้ที่ตอบว่า “จริงที่สุด” ได้ 5 คะแนน ได้ลงมาตามลำดับจนถึง “ไม่จริงเลย” ได้ 1 คะแนน โดยแบบวัดทั้งหมดนี้มีพิสัยของคะแนนรวมของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 46 – 230 คะแนน พิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เท่ากับ 5.589 - 12.817 พิสัยค่า Item-Total Correlation เท่ากับ 0.38 - 0.736 แบบวัดสามารถทำนายการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การได้ 75.614% และมีค่าความเชื่อมั่นชนิดแอลฟา เท่ากับ .958 โดยมีค่าคะแนนมาตรฐาน (Norm) ของแบบวัด คือ องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การดีมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 194 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือมากกว่า 71 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การดีจะมีคะแนน 161 – 193 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 58 – 70 องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การปานกลาง จะมีคะแนน 128 – 160 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 45 – 57

องค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การต่ำจะมีคะแนน 95 – 127 คะแนน หรือมีคะแนนที่ 32 – 44 และองค์การที่มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การต่ำมากจะมีคะแนนเท่ากับหรือน้อยกว่า 94 คะแนน หรือมีคะแนนที่เท่ากับหรือน้อยกว่า 31

5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในครั้งนี้ ทำให้ได้แบบวัดที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง 4 ประเภท ได้แก่ (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ และ (4) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม ซึ่งผู้เกี่ยวข้องในองค์การ สามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดเพื่อวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในแต่ละช่วงอายุงาน หรือใช้ฉบับเต็มเพื่อวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การโดยรวมเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ เป็นแบบวัดที่ใช้กับพนักงานที่กำลังเริ่มต้นทำงาน (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) เหมาะกับองค์การที่มีความต้องการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การของพนักงานที่เริ่มต้นทำงาน (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) หรือองค์การที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารพนักงานที่มีอายุงานในช่วงดังกล่าว แบบวัดนี้จะบอกถึงระดับของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเริ่มต้นทำงาน ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาถึงความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในรุ่นต่อไป

2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต เป็นแบบวัดที่ใช้กับพนักงานที่มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดี และต้องการความเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ (ทำงานมาเป็นเวลา 5 – 9 ปี) เหมาะกับองค์การที่มีความต้องการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การหลังจากพนักงานทำงานมานานแล้วระดับหนึ่ง (5 – 9 ปี) หรือองค์การที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารพนักงานที่มีอายุงานในช่วงดังกล่าว แบบวัดนี้จะบอกถึงระดับของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงกลางของการทำงาน ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาถึงความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในรุ่นต่อไป

3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่เป็นแบบวัดที่ใช้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมาก อาจเป็นพนักงานระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ (ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป) เหมาะกับองค์กรที่มีความต้องการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรหลังจากพนักงานทำงานมานาน 10 ปีขึ้นไป หรือองค์กรที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารพนักงานที่มีอายุงานในช่วงดังกล่าว แบบวัดนี้จะบอกถึงระดับของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงปลายของการทำงาน ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในรุ่นต่อไป

4) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม เป็นแบบวัดที่ครอบคลุมสามารถใช้กับพนักงานได้ทุกช่วงอายุงานเหมาะกับองค์กรที่ต้องการวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรและนำผลที่ได้ไปพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อยอด

1) ผู้สนใจสามารถนำแบบวัดทั้ง 4 ประเภทไปทำการวัดบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อหากกลุ่มเสี่ยงที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน หรือทำการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรอย่างเข้มแข็ง

2) ผู้สนใจสามารถนำแบบวัดทั้ง 4 ประเภทไปทำการศึกษาต่อยอด เช่น หาความสัมพันธ์กันหรือหาอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงาน หรือประสิทธิผลการทำงาน เป็นต้น และนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ตัณฑพันธ์. 2541. ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กมลศรี ว่องเจริญ. 2550. ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. 2547. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัลยาณี คุณมี และ บุญยา วีรกุล. 2551. รายงานการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน: การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารงานตลาดของไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยสถาบัน-บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิติมา จันท์สม. 2543. การสร้างและพัฒนาการทำงานในปัจจุบัน ไปสู่นาคต. วารสารการบริหารและพัฒนาบุคคล, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 6 (มกราคม – เมษายน): 20-25.
- โกศล มีคุณ. 2551. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดจิตลักษณะด้านความมีเหตุมีผล แบบพหุมิติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จรัส อุ่นฉัตรวัฒน์. 2548. กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 2 แห่ง. ปรินญาณิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จุฑารัตน์ กิตติเชษมากร. 2553. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ชูชัย สมितिไกร. 2540. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชยาน์ พงษ์ประวัติ. 2552. ลักษณะทางจิตและการถ่ายทอดทางวิชาชีพของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คุณเดือน พันธมนาวิน และ งามตา วนินทานนท์. 2551. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติ ด้านการมีภูมิคุ้มกันตน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. 2540. รายงานการศึกษาระยะแรก (Pilot Study): การศึกษาลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานและการปรับตัวของผู้เข้าทำงานใหม่. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. 2542. การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยการสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. 2536. องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นีออน พิณประดิษฐ์. 2546. รายงานการวิจัย ตัวยับยั้งทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บงกช เบ็ญมาตร์. 2542. การหล่อหลอมทางสังคมและการปรับตัวของพนักงานใหม่. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บังกอร์ โสฬส. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 35 (มกราคม - มีนาคม): 67-86.

- ประภัสสรา สายสว่าง. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา การถ่ายทอดสังคมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราณี จันทิย์. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดสังคมในองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัสดี อุณหเลขกะ. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. 2551. สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการปรับตัวในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนของกองทัพบกที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่สังกัดเหล่ากำลังรบ: การศึกษา 3 ระยะ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปิยวัฒน์ แก้วกัณทรรัตน์. 2554. ความสำคัญของการวัด (Measurement) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. คอลัมน์ HR Corner หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ. ค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2554 จาก http://www.thaihrm.com/wizContent.asp?wizConID=88&txtmMenu_ID=7
- พนิดา ธนวัฒนากุล. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภาคิน อังสุณิศ. 2553. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนของอาจารย์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภิญญาพันธ์ ร่วมชาติ. 2553. ปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อบทบาท เอกลักษณะของนักเรียนวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจในการเรียนวิทยาศาสตร์และความคลุ้มคลั่งในบทบาทที่มีผลต่อพฤติกรรมตามบทบาทของ นักเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- มยุรฉัตร สุขคำรงค์. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินเชื่อ บจม.ธนาคารกรุงไทย. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มันทนาวดี เมธาพัฒนา. 2547. ประสบการณ์ในสถานศึกษาแบบอย่างด้านจริยธรรม จากบิดามารดาและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวง. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ลักษมี ลุประสงค์. 2546. ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางบุคลิกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสาร ตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้าน การจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102: ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรรณะ บรรจง. 2551. ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. 2542. การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลภาคเหนือในประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วีรวรรณ สุกิน. 2551. อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์. 2545. ปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์วิชาชีพและพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูแนะแนว. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุภัทรา สุนทรประทุม. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการถ่ายทอดสังคมในองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ซี.ซี. แมนเนจเม้นท์ แอนด์ ดิเวลลอปเม้นท์ จำกัด. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุทธิติ ชัดติยะ. 2545. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์
ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์. ปรินญาณิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุทธิติ ชัดติยะ. 2546. รายงานการวิจัย ตัวแปรเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงอาชีพที่ส่งผลต่อ
ความเป็นเอกลักษณ์ของรายการโทรทัศน์เพื่อผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงาน
วิชาการส่วนผลิตรายการสถานีวิทยุแห่งประเทศไทย.
- สุวดี เข้มเกษร. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูป
การศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร.
- สุนีย์ เจริญภูมิการกิจ. 2551. ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตและสังคมที่ส่งผลต่อการทำงานให้การ
ปรึกษา ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ ประสานมิตร.
- สุริยศักดิ์ เหมือนอ่วม. 2552. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามพระราช
ดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลใน
พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสรี ชัดเข้ม และสุชาดา กรเพชรปานี. 2546. โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารวิจัยและวัดผล
การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. 1 (มกราคม): 1-24.
- อ้อมเดือน สดมณี. 2543. รายงานการวิจัย ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานกับการถ่ายทอดการทำงาน
และทักษะทางจิตใจของประชากรไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรม-
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Aaron Cohen and Aya Veled-Hecht. 2008. **The Relationship between Organizational
Socialization and Commitment in the Workplace among Employees in Long-
Term Nursing Care Facilities.** Doctoral dissertation, University of Haifa.
- Adkins, C. L. 1995. Previous Work Experience and Organizational Socialization: A
Longitudinal Examination. **Academy of Management Journal.** 38 (June):
839-862.
- Anakwe, U. and Greenhaus, J. 1999. Effective Socialization of Employees: Socialization
Content Perspective. **Journal of Managerial.** 11 (Fall): 315-329.

- Asher, J. W. 1997. The Role of Measurement, Some Statistics, and Some Factor Analysis in Family Psychology Research. **Journal of Family Psychology**. 11 (September): 351-360.
- Ashford, S. J, and Cumming, L.L. 1985. Proactive Feedback Seeking: The Instrumental Use of The Information Environment. **Journal of Occupational Psychology**. 2 (March): 465-487.
- Barbara Bigliardi, Alberto Petroni and Alberto Dormio. 2004. **Organizational Socialization, Career Spirations and Turnover Intentions among Design Engineers**. Doctoral dissertation, University of Parma.
- Bhuvan, T. 2010. **How to Retain People at Work**. Retrieved July 1, 2011 from <http://bloggertone.com/management/2010/03/30/how-to-retain-people-at-work/>
- Brown, Paul L. 1982. **Managing Behavior on the Job**. Hoboken, N.J.: Wiley.
- Bung-on Sorod. 1991. **The Influence of National and Organizational Cultures on Managerial Values, Attitudes, and Performance**. Doctoral dissertation, University of Utah.
- Champoux, Joseph. E. 2000. **Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium**. Singapore: Sounth-Western College.
- Comrey, A. L. 1978. Common Methodological Problem in Factor Analytic Studies. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 46 (August): 648-659.
- Deaux, K., and Wrightsman, L.S. 1988. **Social Psychology**. 5th ed. California: Brooks/ Cole.
- Diamantopoulus, A. and Siguwaw, J. 2000. **Introduction to LISREL: A Guide for the Uninitiated**. London: Sage.
- Eisengart, S.P., Siger, L. T., Short, E. J., and Minnes, S. 2006. Factor Structure of Coping: Two Studies of Mothers with High Levels of Life Stress. **Psychological Assessment**. 18 (September): 273-288.
- Feldman, D.C. 1981. The Multiple Socialization of Organizational Members. **Academy of Management Review**. 2 (April): 309-318.
- Feldman, D.C. 1983. **A Socialization Process that Helps New Recruits Succeed**. In R.J. Hackman, E.E. Lower III & L.W. Porter (Eds.) **Perspective on Behavior in Organizations**. New York: McGraw-Hill.

- Feldman, D.C. 1989. **Socialization, Resocialization, and Training: Reframing the Research Agenda.** In I.L. Goldstein & Associates (Eds.). San Francisco: Jossey – Bass.
- Garavan, T.N. and Morley, M. 1997. The Socialization of High-Potential Graduates into The Organization: Initial Expectations, Experiences and Outcomes. **Journal of Managerial Psychology.** 12 (March): 118-137.
- Gilley, J.W. and Egglund, S.A. 1989. **Principles of Human Resource Development.** Massachusetts: Addison-Wesley.
- Goldberg, L.R. and Digman, J. M. Quoted in Reise, S. P., Waller, N. G., and Comrey, A. L. 2000. Factor Analysis and Scale Revision. **Psychological Assessment.** 12 (September): 287-297.
- Gorsuch, R.L. 1983. Quoted in Asher, J. W. 1997. The Role of Measurement, Some Statistics, and Some Factor Analysis in Family Psychology Research. **Journal of Family Psychology.** 11 (September): 351-360.
- Griffin, A.; Colella, A. and Goparaju, S. 2000. Newcomer and Organizational Socialization Tactics: An Interactionist Perspective. **Human Resource Management Review.** 10 (Winter): 453-474.
- Heck, R.H. 1995. Organizational and Professional Socialization : Its Impact on The Performance of New Administrators. **The Urban Review.** 27 (March): 31-49.
- Hu, L. T. and Bentler, P. M. 1999. Cut Off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. **Structural Equation Modeling.** 6 (January): 1-55.
- Kram, K.E. and Bragar, M.C. 1991. Career Development through Mentoring: A Strategic Approach for The 1990s. **Mentoring International.** 5 (Summer): 3-13.
- Louis, M.R.; Posner, B.Z. and Powell, G.N. 1983. The Availability and Helpfulness of Socialization Practices. **Personnel Psychology.** 36 (December): 857-866.
- March, J.G. and Simon, H.A. 1958. **Organization.** New York: Wiley.
- Maria Simosi. 2009. **The Role of Social Socialization Tactics in the Relationship between Socialization Content and Newcomers' Affective Commitment.** Doctoral dissertation, University of the Aegean.

- Miller, V. D. and Jablin, F. M. 1991. Information Seeking during Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of the Process. **Academy of Management Review**. 16 (January): 92-120.
- Morrison, E. W. 1993. Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization. **Journal of Applied Psychology**. 78(April): 173-183.
- Ostroff, Cheri. and Kozlowski, Steve W. J. 1992. Organizational Socialization as a Learning Process: The Role of Information Acquisition. **Personnel Psychology**. 45 (December): 849-874.
- Reise, S. P., Waller, N. G., and Comrey, A. L. 2000. Factor Analysis and Scale Revision. **Psychological Assessment**. 12 (September): 287-297.
- Saks, A. M., and Ashforth, B. E. 1997. Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. **Journal of Vocational Behavior**. 51 (October): 237-279.
- Van Maanen, J. and Schein, E. H. 1979. **Toward a Theory of Organizational Socialization, Research in Organizational Behavior**. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Wanous, J. P. 1992. **Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers**. 2nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบวัด

แบบวัดเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบวัดนี้ เพื่อการสร้างและพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรและเนื่องจากท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบวัดฉบับนี้
2. ในการตอบแบบวัดนี้ ผู้ตอบไม่ต้องเขียนชื่อลงในแบบวัด และกรุณาตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้และมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป
3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
4. แบบวัดนี้มีเนื้อหาจำนวนทั้งสิ้น 4 ส่วน ประกอบด้วย
ส่วนที่ 1 แบบวัดการเรียนรู้ในองค์กรช่วงเรียนรู้ จำนวน 31 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบวัดการเรียนรู้ในองค์กรช่วงเติบโต จำนวน 34 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบวัดการเรียนรู้ในองค์กรช่วงคงที่ จำนวน 31 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบวัดข้อมูลทั่วไปของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ

*** คำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบวัดในครั้งนี้จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย ข้อมูลที่ได้ถือเป็นสิทธิ์ส่วนตัวของผู้ตอบ การรายงานผลจะแสดงออกมาในลักษณะกลุ่มและผลรวมของกลุ่มเท่านั้น และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ส่งผลเสียต่อองค์กร หน่วยงาน หรือตัวท่านเป็นอันขาด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ ***

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกฤษิศา กรมเวช

นักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โทร. 086-988-4311 E-mail: k.kromvatch@gmail.com

ข้อเสนอแนะในการตอบแบบวัดส่วนที่ 1 - 3

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์การของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์การของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์การไม่มี กิจกรรมนี้”

ส่วนที่ 1 แบบวัดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์การช่วงเรียนรู้

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายในองค์การ ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น						
2. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านเคยได้รับฟังคำบอกเล่าเกี่ยวกับองค์การจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ทำงานในองค์การ ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น						
3. ก่อนเข้ามาเป็นพนักงานท่านสามารถเข้าใจลักษณะขององค์การได้เป็นอย่างดีเพราะท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การจากสื่อต่างๆ มาก่อน						
4. ท่านสามารถจดจำข้อมูลเกี่ยวกับองค์การได้ก่อนที่ท่านจะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเข้าทำงานเพราะท่านเคยได้รับข้อมูลองค์การจากสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต						
5. ก่อนร่วมงานกับองค์การ ท่านได้ค้นหาข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่สมัคร ทำให้ท่านเข้าใจรายละเอียดของงานมากขึ้น						
6. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์การระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน						
7. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้ง่ายขึ้น						
8. ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น						
9. ท่านได้ทราบประวัติองค์การระหว่างการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น						
10. ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น						
11. ท่านมีความรู้เรื่ององค์การมากขึ้นจากการที่ท่านได้รับการปฐมนิเทศเป็นทางการ						
12. ท่านรู้สึกว่าการเลี้ยงต้อนรับที่องค์การของท่านจัดให้กับพนักงานเข้าใหม่สามารถลดความวิตกกังวลของพนักงานเข้าใหม่ได้						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
13. กิจกรรมสำหรับพนักงานใหม่ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่องค์การจัดขึ้นทำให้ความเครียดจากการเข้างานใหม่ของท่านลดลง						
14. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับองค์การมากขึ้นจากการอบรมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับระเบียบ นโยบายต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
15. ท่านเข้าใจธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การได้รวดเร็วเพราะการอบรมขององค์การ						
16. การที่ได้ทราบโครงสร้างองค์การ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนมากขึ้น						
17. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วย ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						
18. ท่านได้รับการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						
19. การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งที่ ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้รวดเร็ว						
20. การทดลองงานส่งผลให้ท่านเข้าใจพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังได้ชัดเจนมากขึ้น						
21. องค์การได้อธิบายความสำคัญของการทดลองงานทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ						
22. ในช่วงแรกของการทำงาน ท่านมีที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สอนงานให้กับท่าน ทำให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในงานมากขึ้น						
23. ท่านแสดงบทบาทในตำแหน่งแรกเข้าได้ดีเพราะเพื่อนหรือหัวหน้างานให้คำแนะนำ						
24. เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
25. ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
26. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ท่านฟัง						
27. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น						
28. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น						
29. การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงาน มีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์การ						
30. ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น						
31. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มทำงานกับองค์การเพราะหน่วยงานของท่านให้คู่มือที่แนะนำวิธีการปฏิบัติงาน						

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กรช่วงเติบโต

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กรไม่มี กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. ความรู้ที่องค์กรมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ						
2. องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกของกิจการ โดยสมบูรณ์						
3. เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์กรเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก						
4. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกิจการจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในกิจการ						
5. หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์กรได้แก้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรพร้อมขอข้อเสนอแนะทำให้ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ						
6. การอบรมที่องค์กรจัดให้ท่านหลังผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมากกว่า 3 เดือนทำให้ท่านทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น						
7. เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น						
8. ความชัดเจนในบทบาทที่องค์กรมอบให้หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงานหรือทำงานมากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานของท่านมากยิ่งขึ้น						
9. เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานยอมรับในความสามารถท่านมากขึ้นจากการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน						
10. การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกของกิจการ โดยสมบูรณ์หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น						
11. ท่านคิดว่าการที่พนักงานปรับตัวเข้ากับตำแหน่งใหม่ได้ดี มาจากการที่องค์กรของท่านได้จัดอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งงานใหม่ให้กับพนักงาน						
12. เมื่อมีการย้ายตำแหน่ง องค์กรจะทำการอบรมเรื่องงานของตำแหน่งงานใหม่ให้พนักงาน ทำให้พนักงานเข้าใจเนื้อหางานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
13. องค์กรจัดโปรแกรมอบรมให้กับพนักงานแต่ละคนอย่างเป็นขั้นตอนทำให้พนักงานปรับตัวต่อการย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งได้ดี						
14. องค์กรของท่านได้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านในแต่ละระยะไว้ อย่างชัดเจนเพื่อใช้ในการอบรม ทำให้ท่านมีทักษะ ความรู้ ในงานเพิ่มมากขึ้น						
15. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมวิชาการสมัยใหม่ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของกิจการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ						
16. ท่านชอบที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรที่ทำงานมาแล้ว ช่วงหนึ่งสามารถเจรจาเพื่อต่อรองเพื่อขอเพิ่มเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ได้						
17. ท่านอยากทำงานกับองค์กรนานขึ้นเพราะองค์กรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นตามอายุงาน						
18. ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้						

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
19. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล						
20. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						
21. ท่านคิดว่ากิจกรรมระหว่างพนักงานที่องค์กรท่านจัดขึ้นทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น						
22. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ						
23. ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน						
24. สิ่งแวดล้อมในองค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสได้แสดงความสามารถเท่าที่ควร						
25. การที่หน่วยงานมอบหมายให้ท่านทำงานเดิมซ้ำๆ ทำให้ท่านเกิดความเบื่อหน่าย						
26. องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรมากขึ้น						
27. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน						
28. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน						
29. การที่ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้นั้น ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานในองค์กรมากขึ้น						
30. ท่านประทับใจที่ทุกคนในหน่วยงานพร้อมรับฟังและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น						
31. กิจกรรมที่องค์กรจัดให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้ความเครียดของพนักงานลดลง						
32. ท่านคิดว่าการที่องค์กรของท่านได้สนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่คืนส่งผลให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออก						
33. พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ						
34. ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง						

ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กรช่วงคงที่

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กรไม่มี กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์กร						
2. ท่านรู้สึกว่าองค์กรท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการทำมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ						
3. ท่านประทับใจที่องค์กรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ						
4. ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์กรให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน						
5. เมื่อมีพนักงานลาออก หัวหน้าของท่านจะรับฟังปัญหาและเสนอเงื่อนไขที่บุคคลต้องการตามเหมาะสมเพื่อรักษาพนักงานไว้						
6. องค์กรทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
7. ท่านประทับใจที่องค์กรดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง						
8. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่องค์กรมีการประกาศให้ทุกคนทราบเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสำคัญหรือทำประโยชน์ให้กับองค์กร						
9. ท่านคิดว่าพนักงานมีความปรารถนาจะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะองค์กรของท่านตอบสนองตรงตามความต้องการที่พนักงานคาดหวังได้เป็นอย่างดี						
10. หน่วยงานทำให้ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานเกิดความสำเร็จ						
11. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายขององค์กรที่ให้โอกาสพนักงานที่ลาออกไปแล้วสามารถกลับมาทำงานในองค์กรได้อีกครั้งหนึ่ง						
12. องค์กรได้ถามความคิดเห็นจากพนักงานถึงแนวทางในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร เพื่อนำไปปรับเป็นกลยุทธ์ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร						
13. ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์กรท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ						
14. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก						
15. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์กรของท่านทำให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุ เช่น การกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้ชิดเกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้						
16. ท่านคิดว่าสิ่งที่องค์กรของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้ชิดเกษียณอายุนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรจนเกษียณอายุ						
17. การที่องค์กรของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้ชิดเกษียณนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าองค์กรดูแลพนักงานเป็นอย่างดี						
18. ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ						
19. ท่านเชื่อว่าการที่องค์กรท่านมีเงินกองทุนสำหรับผู้เกษียณอายุ มีส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่จะอยู่กับองค์กรจนเกษียณ						
20. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรมีการจัดงานเลี้ยงให้กับพนักงานที่เกษียณอายุ						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
21. การที่องค์การมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้ชิด เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่าองค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงจัง						
22. ท่านคิดว่างานประกาศเกียรติคุณ หรือมอบของที่ระลึกให้กับผู้เกษียณที่องค์การ ท่านจัดขึ้นนั้นมีส่วนให้พนักงานเกิดความประทับใจและอยากทำงานจนเกษียณ						
23. ท่านประทับใจที่องค์การได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับ พนักงาน						
24. ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์การของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่ เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป						
25. ท่านยอมรับว่าการที่หน่วยงานชมเชยพนักงานขององค์การที่เกษียณอายุหรือออก จากองค์กรแล้วส่งผลให้พนักงานที่ทำงานอยู่เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน						
26. ท่านเชื่อว่าการที่องค์การได้แสดงให้เห็นแบบอย่างที่ดีของพนักงานที่ ออกจากองค์กรไปแล้วนั้น ส่งผลให้พนักงานที่ยังอยู่นั้นอยากพัฒนางานของตนให้ ดียิ่งขึ้น						
27. ท่านยืนยันได้ว่าองค์การท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์การได้ ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม						
28. องค์การได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่ องค์การให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์การแม้ออกจากองค์กรแล้ว						
29. ท่านต้องการสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ให้กับองค์การเหมือนดังผู้เกษียณอายุไปแล้วที่ องค์การของท่าน ได้ยกย่องเป็นบุคคลที่สำคัญขององค์กร						
30. ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์กรไป แล้วที่องค์การของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน						
31. องค์การได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์กรไป แล้ว ได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่องค์การดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี						

ส่วนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

กรุณาตอบคำถามข้อ 1-2, 4-5 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านเพียงคำตอบเดียว และเติมคำตอบในข้อ 3

- เพศ ชาย หญิง
- การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
- อายุ _____ ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน _____ ปี
- ตำแหน่งงาน officer senior officer manager ขึ้นไป
- ฝ่ายงาน ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน

“ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบวัดนี้ค่ะ

ภาคผนวก ข

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

Organizational Socialization Scale

บทนำ

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรฉบับนี้พัฒนามาจากแนวคิดวงจรชีวิตการทำงานของบุญแวน (Bhuvan, 2010) และทฤษฎีกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของดีวซ์และไรท์แมน (Deaux and Wrightsman, 1988) สามารถบอกระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรได้ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

คุณสมบัติของแบบวัด

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรพบว่าแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทุกฉบับ อันได้แก่ฉบับเต็มคือแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรทั้ง 9 ชิ้นและ ฉบับอื่น ๆ ที่วัดตามช่วงวงจรชีวิตการทำงานคือ (1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ (2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต (3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ โดยแบบวัดทั้ง 4 ฉบับมีค่าความเชื่อถือได้และความเที่ยงตรงอยู่ในเกณฑ์ดี ได้แก่ ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ของข้อคำถามมีค่า Cronbach's alpha coefficient ตั้งแต่ 0.90 ถึง 0.96 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ตั้งแต่ร้อยละ 67.68 ถึง 79.58

วัตถุประสงค์ของแบบวัด

องค์กรและผู้เกี่ยวข้องสามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดเพื่อวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในแต่ละช่วงอายุงาน หรือใช้ฉบับเต็มเพื่อวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรตลอดช่วงชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดขั้นตอนการวางแผนงานปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร เพื่อการพัฒนาบุคลากรในแต่ละช่วงชีวิตของการทำงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดที่ทางองค์กรได้ตั้งไว้

วิธีการใช้

ผู้เกี่ยวข้องในองค์กร สามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดเพื่อวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในแต่ละช่วงอายุงาน หรือใช้ฉบับเต็มเพื่อวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ 3 ขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คือ ขั้นแสวงหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 6-9) และขั้นเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 10-16) ใช้กับพนักงานที่กำลังเริ่มต้นทำงาน (เริ่มเข้างาน – 4 ปี) เหมาะกับการวัดระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในกลุ่มพนักงานที่เริ่มต้นทำงาน แบบวัดนี้จะบอกถึงระดับของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเริ่มต้นทำงาน ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาถึงความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

2) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ 3 ขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คือ ขั้นยอมรับ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1-7) ขั้นดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 8-12) และขั้นหันเห จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 13-17) ใช้กับพนักงานที่มีความรู้ทักษะประสบการณ์ในสายอาชีพเป็นอย่างดี (ทำงานมาเป็นเวลา 5 – 9 ปี) เหมาะกับการวัดระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรหลังจากพนักงานทำงานมานานแล้วระดับหนึ่ง ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาถึงความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

3) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ 3 ขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คือ ขั้นทบทวน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5) ขั้นออกจากองค์กร จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 6-12) และขั้นจดจำความหลัง จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 13-18) เป็นแบบวัดที่ใช้กับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมาก อาจเป็นพนักงานระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญ (ทำงานมาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไป) เหมาะกับการวัดระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรหลังจากพนักงานทำงานมานาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจนำไปใช้พิจารณาความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารพนักงานที่มีอายุงานข้างต้น ระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

4) แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรรวม ประกอบด้วยข้อคำถาม 46 ข้อ 9 ขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร คือ ขั้นแสวงหาและคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5) ขั้นบรรจุเข้าทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 6-8) ขั้นเรียนรู้ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 9-15) ขั้นยอมรับ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16-18) ขั้นดำรงรักษา จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 19-23) ขั้นหันเห จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 24-28) ขั้นทบทวน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 29-33) ขั้นออกจากองค์กร จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 34-40) และ ขั้นจดจำความหลัง จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 41-46) เป็นแบบวัดที่ครอบคลุมสามารถใช้กับพนักงานได้ทุกช่วงอายุงานเหมาะกับการวัดระดับของการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และนำผลที่ได้ไปพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เวลาที่ใช้ในการตอบคำถาม แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ผู้ที่อ่านออกเขียนได้ และไม่มีปัญหาอื่นๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการตอบจะใช้เวลาประมาณ 10 -30 นาที

คำชี้แจงของแบบวัด ในแบบวัดแต่ละฉบับมีคำชี้แจง ดังนี้

คำชี้แจง ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์กรของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด	หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
จริง	หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น
ไม่จริง	หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่จริงเลย	หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์กรของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์กร ไม่มีกิจกรรมนี้”

การให้คะแนน

ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อคำถามทางบวก คะแนนผู้ที่ตอบจริงที่สุดจะเท่ากับ 5 จริงเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่จริงเท่ากับ 2 และไม่จริงเลยเท่ากับ 1 และสำหรับผู้ที่ตอบว่าองค์กรไม่มีกิจกรรมนี้มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนนด้วย

การแปลผล

1. **แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้**

มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้สูงมาก	≥ 71 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้สูง	61 – 70 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ปานกลาง	51 – 60 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ต่ำ	41 – 50 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้ต่ำมาก	≤ 40 คะแนน

2. **แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต**

มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตสูงมาก	≥ 71 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตสูง	57 – 70 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตปานกลาง	43 – 56 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตต่ำ	29 – 42 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโตต่ำมาก	≤ 28 คะแนน

3. **แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่**

มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่สูงมาก	≥ 76 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่สูง	61 – 71 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ปานกลาง	46 – 60 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ต่ำ	31 – 45 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่ต่ำมาก	≤ 30 คะแนน

4. **แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การรวม**

มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสูงมาก	≥ 194 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสูง	161 – 193 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การปานกลาง	128 – 160 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การต่ำ	95 – 127 คะแนน
มีระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การต่ำมาก	≤ 94 คะแนน

การนำไปใช้ประโยชน์

ผู้เกี่ยวข้องในองค์กร สามารถเลือกใช้เครื่องมือวัดเพื่อวัดระดับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรในแต่ละช่วงอายุงาน หรือใช้ฉบับเต็มเพื่อวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรโดยรวม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

ข้อจำกัด

แบบวัดนี้สร้างขึ้น โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขององค์กรที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Excellence) ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับ ชั้นแนวหน้าของประเทศ ส่งผลให้เกณฑ์มาตรฐานของคะแนนในแต่ละช่วงมีระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรทั่วไป เพราะฉะนั้นหากมีความประสงค์ที่จะนำแบบวัดฉบับนี้ไปใช้ประเมินองค์กรของตน ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ เพื่อให้แบบวัดดังกล่าว สามารถประเมินองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา กรมเวช. 2555. การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร.
ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

การเผยแพร่

กุลธิดา กรมเวช. 2555. การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร.
ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุคคลที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในแบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

กุลธิดา กรมเวช

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

118 หมู่ที่ 3 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 08-6988-4311

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร
Organizational Socialization Scale

กฤษิศา กรมเวช

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2555

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเรียนรู้

คำชี้แจง

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์การของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์การของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์การ ไม่มี กิจกรรมนี้”

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์การระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน						
2. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์การให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การได้ง่ายขึ้น						
3. ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น						
4. ท่านได้ทราบประวัติขององค์การระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์การมากขึ้น						
5. ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือ ตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น						
6. การที่ได้ทราบโครงสร้างองค์การ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนมากขึ้น						
7. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
8. ท่านได้รับการแนะนำให้ผู้จ้กวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงาน ได้ง่ายขึ้น						
9. การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร ได้รวดเร็ว						
10. เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดี เพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
11. ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วทั้งที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
12. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์ในการทำงานให้ท่านฟัง						
13. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น						
14. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น						
15. การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงานมีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร						
16. ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น						

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงเติบโต

คำชี้แจง

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์การของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์การของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์การ ไม่มี กิจกรรมนี้”

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย	
1. ความรู้ที่องค์การมอบให้ตลอดช่วงทดลองงาน ทำให้เมื่อผ่านทดลองงานท่านมีความรู้และทักษะเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ						
2. องค์การให้ท่านมีสิทธิมีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกองค์การโดยสมบูรณ์						
3. เมื่อท่านผ่านช่วงทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน องค์การเปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก						
4. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์การจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์การ						
5. เมื่อผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือน หน่วยงานได้ชี้แจงเส้นทางก้าวหน้าของท่านให้ทราบ ทำให้ท่านเข้าใจบทบาทของตนภายในองค์การได้ชัดเจนมากขึ้น						
6. ความชัดเจนในบทบาทที่องค์การมอบให้หลังจากที่ท่านผ่านทดลองงานหรือทำงานมามากกว่า 3 เดือน ทำให้ท่านกล้าตัดสินใจในงานของท่านมากยิ่งขึ้น						

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
7. การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสมบูรณ์ หลังจากที่ผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น						
8. ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตร อบรมเองได้						
9. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล						
10. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						
11. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมี โครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น ในการทำแผนโครงการ						
12. ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ พัฒนาการทำงาน						
13. องค์กรท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรมทำให้พนักงาน ปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น						
14. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานใน ฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน						
15. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่ งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน						
16. พนักงานในองค์กรสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็น อย่างดีจากการที่องค์กรให้ความรู้และคำแนะนำในการจัดการความ ขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ						
17. ท่านประทับใจที่องค์กรเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหาร จัดการขององค์กรจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง						

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การช่วงคงที่

คำชี้แจง

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์การของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์การของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์การ ไม่มี กิจกรรมนี้”

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. องค์การทำให้ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์การ						
2. ท่านรู้สึกว่าองค์การท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ						
3. ท่านประทับใจที่องค์การมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์การอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ						
4. ท่านรู้สึกว่าพนักงานมีความสุขในการทำงาน เพราะองค์การให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสภาพแรงงาน						
5. ท่านประทับใจที่องค์การดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง						
6. ท่านรู้สึกว่าองค์การดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากที่องค์การท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่จะเกษียณอายุ						
7. ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์การจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก						
8. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์การของท่านทำให้กับผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปให้พนักงานที่ใกล้เกษียณสามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
9. ท่านคิดว่าการที่องค์การของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ที่ใกล้เกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์การจนเกษียณอายุ						
10. การที่องค์การของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณให้กับผู้ใกล้เกษียณนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การดูแลพนักงานเป็นอย่างดี						
11. ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์การท่านที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่องจนถึงหลังเกษียณอายุ						
12. การที่องค์การมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับพนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้นทำให้ท่านเชื่อว่างค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ						
13. ท่านประทับใจที่องค์การได้เชิญผู้ที่เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงาน						
14. ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์การของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์การไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป						
15. ท่านยืนยันได้ว่าองค์การท่านให้ความสำคัญกับพนักงานจากการที่องค์การได้ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม						
16. องค์การได้เชิญผู้ที่เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์การแม้ออกจากองค์การแล้ว						
17. ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจากองค์การไปแล้วที่องค์การของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทางในการทำงาน						
18. องค์การได้จัดกิจกรรมให้ผู้ที่ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออกจากองค์การไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี						

แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร

คำชี้แจง

ท่านต้องพิจารณาก่อนว่าองค์กรของท่านมีกิจกรรมดังข้อความหรือไม่ หากมีกิจกรรมดังกล่าวให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านที่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

จริงที่สุด หมายถึง ท่านรู้สึกเป็นจริงที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

จริง หมายถึง ท่านรู้สึกจริงหรือเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านรู้สึกจริงบ้างไม่จริงบ้างหรือเห็นด้วยบ้างไม่เห็นด้วยบ้างกับข้อความนั้น

ไม่จริง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านรู้สึกไม่จริงเลยหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

และถ้าหากองค์กรของท่านไม่มีกิจกรรมดังข้อความให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับช่องที่กล่าวว่า “องค์กร ไม่มี กิจกรรมนี้”

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <u>ไม่มี</u> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
1. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรหลังจากเริ่มงานได้เร็วเพราะท่านได้รับทราบกฎระเบียบปฏิบัติขององค์กรระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน						
2. ท่านได้รับทราบธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เข้าทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น						
3. ท่านได้รับทราบหน้าที่งานของท่านระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านเข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของท่านมากขึ้น						
4. ท่านได้ทราบประวัติองค์กรระหว่างการสัมภาษณ์เข้างาน ทำให้รู้จักองค์กรมากขึ้น						
5. ท่านได้รับทราบพันธกิจและความสำคัญของหน่วยงานระหว่างกระบวนการคัดเลือก ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน และ/หรือ ตำแหน่งงานที่ท่านมากขึ้น						
6. เมื่อแรกเข้าท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักบุคคลที่ท่านต้องติดต่อประสานงานด้วยทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						
7. ท่านได้รับการแนะนำให้รู้จักวิธีใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตำแหน่งแรกเข้าของท่าน ทำให้ท่านสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่ายขึ้น						

ข้อความ	องค์กรของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์กร <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
8. การที่ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร ได้รวดเร็ว						
9. เมื่อแรกเข้าทำงานท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานได้ดีเพราะท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
10. ท่านมีความชำนาญงานอย่างรวดเร็วที่เพิ่งเข้าทำงานเพราะท่านได้รับความรู้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน						
11. ท่านแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้เล่าประสบการณ์การทำงานให้ท่านฟัง						
12. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานได้สาธิตการทำงานเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับท่านทำให้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในงานของท่านเพิ่มมากขึ้น						
13. ในช่วงแรกของการทำงาน เพื่อนร่วมงานได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น						
14. การร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานในช่วงแรกของการทำงานมีส่วนทำให้ท่านเกิดความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร						
15. ในช่วงแรกของการทำงาน คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหางานมากขึ้น						
16. องค์กรให้ท่านมีสิทธิ์มีเสียงทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ หลังจากผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนทำให้ท่านรู้สึกเป็นสมาชิกองค์กรโดยสมบูรณ์						
17. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจริงๆ หลังผ่านทดลองงานหรือทำงานมา 3 เดือนเพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เพิ่มให้ท่านทัดเทียมกับคนอื่นๆ ในองค์กร						
18. การที่องค์กรยอมรับท่านเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสมบูรณ์ หลังจากผ่านทดลองงาน ทำให้ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น						
19. ท่านชอบที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกหลักสูตรอบรมเองได้						
20. ท่านรู้สึกประทับใจที่องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล						
21. ท่านเห็นด้วยที่องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
22. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมชี้แจงเมื่อมีโครงการใหม่เกิดขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำแผนโครงการ						
23. ท่านมีความพึงพอใจในการที่องค์การของท่านได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน						
24. องค์การท่านได้ให้โอกาสพนักงานมีตำแหน่งหรือบทบาทอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งประจำ เช่น หัวหน้าชมรม ทำให้พนักงานปรารถนาทำงานในองค์กรนานขึ้น						
25. ท่านเห็นด้วยที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานในฝ่ายอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่ในการทำงาน						
26. ท่านเห็นด้วยที่หน่วยงานของท่านให้พนักงานสามารถเปลี่ยนหน้าที่งานกันได้เพื่อรับมุมมองใหม่และลดความเบื่อหน่ายในงาน						
27. พนักงานสามารถลดความคับข้องใจในการทำงานได้เป็นอย่างดีจากการที่องค์การให้ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ						
28. ท่านประทับใจที่องค์การเปิดรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์การจากพนักงานทุกระดับ และแก้ไขอย่างจริงจัง						
29. องค์การทำให้ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านมีค่าและสำคัญต่อองค์การ						
30. ท่านรู้สึกว่างค์การท่านให้ความสำคัญกับพนักงาน จากการที่มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและเงินเดือนอยู่เสมอ						
31. ท่านประทับใจที่องค์การมีการเปรียบเทียบเงินเดือนและสวัสดิการกับองค์กรอื่นๆ พร้อมทั้งปรับปรุงอยู่เสมอ						
32. ท่านรู้สึกว่างค์การให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน เพราะองค์การให้ความสำคัญกับข้อเสนอต่างๆ ของพนักงานหรือสหภาพแรงงาน						
33. ท่านประทับใจที่องค์การดูแลบุคลากรได้ดีในทุกด้าน เช่น เงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง						
34. ท่านรู้สึกว่างค์การดูแลพนักงานเป็นอย่างดีจากการที่ท่านมีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เกษียณอายุ						
35. ท่านรู้สึกว่างค์การมีความปรารถนาดีต่อพนักงานจากการที่องค์การจัดการเรียนหลายรูปแบบตามความสนใจให้ผู้ใกล้เกษียณอายุ เช่น อาชีพสำรอง งานอดิเรก						

ข้อความ	องค์การของท่านมีกิจกรรมนี้					องค์การ <i>ไม่มี</i> กิจกรรมนี้
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย	
36. ท่านเข้าใจความสำคัญของสิ่งที่องค์การของท่านทำให้กับผู้ใกล้ เกษียณอายุ เช่น วิธีการกระจายงานออกไปเพื่อให้พนักงานที่ใกล้เกษียณ สามารถปรับตัวกับวัยเกษียณได้						
37. ท่านคิดว่าการที่องค์การของท่านจัดให้มีเงินขวัญถุงให้แก่ผู้ใกล้ เกษียณอายุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับ องค์การจนเกษียณอายุ						
38. การที่องค์การของท่านได้ชี้แจงวิธีการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ให้กับผู้ใกล้เกษียณนั้น เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การดูแล พนักงานเป็นอย่างดี						
39. ท่านประทับใจในวัฒนธรรมการดูแลพนักงานขององค์การท่านที่ให้ ความสำคัญกับการตรวจร่างกายประจำปีของพนักงานอย่างต่อเนื่อง จนถึงหลังเกษียณอายุ						
40. การที่องค์การมีเอกสารเกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์แจกให้กับ พนักงานที่ใกล้เกษียณทุกคนนั้น ทำให้ท่านเชื่อว่าองค์การมีความ ปรารถนาดีต่อพนักงานอย่างจริงใจ						
41. ท่านประทับใจที่องค์การได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นผู้สอนงาน ให้กับพนักงาน						
42. ท่านเห็นด้วยกับการที่องค์การของท่านมีการถ่ายโอนความรู้จาก บุคคลที่เกษียณอายุหรือออกจากองค์การไปแล้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาองค์การต่อไป						
43. ท่านยืนยันได้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานจากการปฏิบัติ ต่อบุคลากรที่เกษียณอายุหรือออกจากงานไปแล้วอย่างเหมาะสม						
44. องค์การได้เชิญผู้เกษียณไปแล้วมาเป็นวิทยากรพิเศษ ซึ่งทำให้ท่าน รู้สึกว่างค์การให้ความสำคัญกับผู้ทำประโยชน์ให้กับองค์การเมื่อก จากองค์การแล้ว						
45. ท่านนำแนวคิด ผลงาน และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ของผู้ที่ออกจาก องค์การไปแล้วที่องค์การของท่านได้รวบรวมไว้ให้ศึกษามาเป็นแนวทาง ในการทำงาน						
46. องค์การได้จัดกิจกรรมให้ผู้ทำงานอยู่กับผู้เกษียณอายุหรือออก จากองค์การไปแล้วได้พบปะสังสรรค์กัน ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกว่างค์การ ดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวกฤษิศา กรมเวช

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2550